n.º 232 - TOMO 510 24 DE JULIO DE 2013



REPÚBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY

DIARIO DE SESIONES DE LA CÁMARA DE SENADORES

CUARTO PERÍODO DE LA XLVII LEGISLATURA

34.ª SESIÓN EXTRAORDINARIA

(En régimen de cuarto intermedio)

PRESIDE

EL SEÑOR ALBERTO COURIEL
Presidente en ejercicio

ACTÚAN EN SECRETARÍA LOS TITULARES HUGO RODRÍGUEZ FILIPPINI Y GUSTAVO SÁNCHEZ PIÑEIRO

SUMARIO

---

1) TEXTO DE LA CITACIÓN

"Montevideo, 23 de julio de 2013.

La CÁMARA DE SENADORES se reunirá en régimen de cuarto intermedio mañana miércoles 24 de julio, a la hora 9:30, a fin de informarse de los asuntos entrados y continuar con la discusión general y particular del proyecto de ley por el que se establece el Estatuto del Funcionario Público del Poder Ejecutivo.

Carp. n.º 1205/2013 – Rep. n.º 868/2013 – Anexos I y II.

Gustavo Sánchez Piñeiro
Secretario

Hugo Rodríguez Filippini
Secretario".

2) ASISTENCIA

ASISTEN: los señores Senadores **Abreu**, **Agazzi**, **Amorín**, **Antognazza**, **Bordaberry**, **Chiruchi**, **Conde**, **Da Rosa**, **Fernández**, **Gallinal**, **Gallo Imperiale**, **Guarino**, **Heber**, **Lacalle Herrera**, **Larrañaga**, **Lorier**, **Martínez Huelmo**, **Michelini**, **Moreira** (**Carlos**), **Moreira** (**Constanza**), **Nin Novoa**, **Pasquet**, **Penadés**, **Rondeau**, **Rosadilla**, **Rubio**, **Saravia**, **Tajam**, **Umansky** y **Viera**.

FALTAN: el Presidente del Cuerpo, señor **Danilo Astori**, por encontrarse en ejercicio de la Presidencia de la República; y, con licencia, los señores Senadores **Baráibar**, **Martínez**, **Solari** y **Topolansky**.

3) ASUNTOS ENTRADOS

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, se levanta el cuarto intermedio.

(Es la hora 9 y 45 minutos).

–Dese cuenta de los asuntos entrados.

(Se da de los siguientes:)

SEÑOR SECRETARIO (Gustavo Sánchez Piñeiro).- "La Presidencia de la Asamblea General remite copia de la Resolución n.º 103/2013, de fecha 19 de julio del corriente, de la Institución de Derechos Humanos y Defensoría del Pueblo, por la que se recomienda que Uruguay ratifique el Protocolo Facultativo n.º 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño.

–A LA COMISIÓN DE CONSTITUCIÓN Y LEGISLACIÓN.

La Administración Nacional de Combustibles, Alcohol y Pórtland remite respuesta a un pedido de informes solicitado por el señor Senador Luis Alberto Lacalle Herrera, relacionado con la integración del Directorio de dicho Ente.

–OPORTUNAMENTE FUE ENTREGADA AL SEÑOR SENADOR LACALLE HERRERA.

La Juntas Departamentales de Lavalleja y Paysandú remiten nota comunicando la designación de los integrantes de sus Mesas para el Período 2013-2014.

–TÉNGANSE PRESENTES".

4) PEDIDO DE INFORMES

SEÑOR PRESIDENTE.- Dese cuenta de un pedido de informes.

(Se da del siguiente:)

SEÑOR SECRETARIO (Gustavo Sánchez Piñeiro).- "El señor Senador Luis Alberto Lacalle Herrera, de conformidad con lo establecido en el artículo 118 de la Constitución de la República, solicita se curse un pedido de informes con destino al Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, relacionado con la administración de los ahorros de un grupo de ahorristas para la construcción de sus viviendas.
–OPORTUNAMENTE FUE TRAMITADO".

(Texto del pedido de informes:)

"Montevideo, 23 de julio de 2013.

Señor Presidente de la
Cámara de Senadores
Contador Danilo Astori

De mi mayor consideración:

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 118 de la Constitución de la República, solicito se remita al Ministerio de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente.

Un grupo de ciudadanos perjudicados por maniobras relativas a la administración de sus ahorros para construir sus viviendas.

Han obtenido sentencias de primera y segunda instancia en sede civil. Hoy se encuentran aguardando resolución en los expedientes: 2002-14001/103283; 2007/14000/00262 y 2007/14000/04010.

Se solicita información acerca del trámite de los mismos.

Dieciocho familias esperan una justa solución.

Saludo atentamente.

Luis Alberto Lacalle Herrera. Senador".

5) INASISTENCIAS ANTERIORES

SEÑOR PRESIDENTE.- Dando cumplimiento a lo que establece el artículo 53 del Reglamento de la Cámara de Senadores, dese cuenta de las inasistencias a las anteriores convocatorias.

(Se da de las siguientes:)

SEÑOR SECRETARIO (Hugo Rodríguez Filippini).- En la sesión extraordinaria del 23 de julio no se registraron inasistencias.

6) SOLICITUDES DE LICENCIA E INTEGRACIÓN DEL CUERPO

SEÑOR PRESIDENTE.- Léase una solicitud de licencia.

(Se lee:)

SEÑOR SECRETARIO (Hugo Rodríguez Filippini).- "Montevideo, 23 de julio de 2013.

Señor Presidente de la
Cámara de Senadores
Contador Danilo Astori
Presente

De mi mayor consideración:

A través de la presente, solicito al Cuerpo me conceda licencia por motivos personales, al amparo del artículo 1.º de la Ley n.º 17.827, de 14 de setiembre de 2004, el día 24 (veinticuatro) de julio de 2013.

Sin otro particular, saludo a Ud. muy atentamente.

Alfredo Solari. Senador".

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar si se concede la licencia solicitada.

(Se vota:)

–14 en 14. **Afirmativa**. UNANIMIDAD.

Se comunica que el señor Fernando Scrigna ha presentado nota de desistimiento, informando que por esta vez no acepta la convocatoria a integrar el Cuerpo, por lo que queda convocado el señor Isaac Umansky, a quien ya se ha tomado la promesa de estilo.

7) ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL PODER EJECUTIVO

SEÑOR PRESIDENTE.- Continúa la discusión general del proyecto de ley por el que se establece el Estatuto del funcionario público del Poder Ejecutivo.

SEÑOR BORDABERRY.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR BORDABERRY.- Señor Presidente: antes de que continúe la consideración de este asunto, quiero decir que al final de la sesión de ayer hice una anotación sobre algo que había dicho el señor Senador Michelini que era equivocada de mi parte, por lo que quiero dejar esta constancia.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- De acuerdo con el orden de la lista de oradores, tiene la palabra el señor Senador Umansky.

SEÑOR UMANSKY.- Señor Presidente: en el afán de contribuir al análisis de este proyecto de ley, vamos a tratar de abordarlo a partir de los cuatro grandes temas que creemos contiene esta iniciativa: el Estatuto en sí, la carrera administrativa, los escalafones y un esbozo de escalafón de Dirección que se da en este texto.

No queremos ingresar en el análisis jurídico porque ya ha sido muy bien realizado en la sesión de ayer; en general, compartimos lo expuesto por los señores Senadores Abreu y Gallinal, y también entendemos apropiada la mención del señor Senador Michelini. El hecho de compartir, como dije, la opinión de los señores Senadores Gallinal y Abreu se debe a que el texto constitucional es muy claro y, en Derecho Público, las situaciones que no son contempladas por aquel, evidentemente no se pueden desarrollar. El señor Senador Michelini decía que no había ninguna objeción para incluir disposiciones escalafonarias en el Estatuto porque nada lo impide, pero señalamos que tampoco nada lo permite a texto expreso, por lo que pienso que aquí debería primar el sentido de que en Derecho Público se puede actuar siempre y cuando las propias normas lo habiliten.

El enfoque que quiero dar al tema es más de técnica organizacional. Pensamos que este intento de actualizar un Estatuto, que fue creado en 1943, es válido y, desde ya, reconocemos el esfuerzo que ha sido hecho con respecto al proyecto de ley original presentado por el Poder Ejecutivo, que fue analizado en la Cámara de Representantes junto con el gremio de los funcionarios públicos y que, realmente, ha sido mejorado en muchos aspectos.

Hay varias disposiciones –referidas a la carrera administrativa, al relacionamiento dentro de ella y a las condiciones de trabajo– que estamos dispuestos a votar pero, en general, no compartimos la filosofía de este proyecto de Estatuto y vamos a explicar por qué.

Cuando en 1943 se elabora un Estatuto del funcionario, se tiene un Estado organizado en función de lo que podríamos llamar el contexto de esa época, es decir, estructuras organizacionales estables donde se podían tomar decisiones que iban a perdurar durante muchos años –valga el ejemplo de esta ley que perduró durante 70 años–; era previsible tomar decisiones que no iban a cambiar demasiado a lo largo del tiempo.

Hoy en día la situación es muy distinta, porque todos los partidos estamos procurando tener un Estado que lleve a cabo una gestión más dinámica, apuntando a que pueda alcanzar los niveles de productividad necesarios para contribuir al desarrollo nacional, que no signifique una restricción a la dinámica económica del sector privado y que pueda crear bienes públicos de manera precisa para apuntalar el crecimiento económico y social.

Ahora bien, si ese es el propósito de un Estado moderno, evidentemente este proyecto contribuye poco a que se pueda alcanzar, y lo digo porque en general se vuelve a la visión de un Estatuto del mismo estilo de aquel del año 1943, con ciertas normas fijas, estables, siendo que el contexto actual del mundo y de nuestro país es de amplia dinámica y flexibilidad y que en las últimas décadas ha tenido lugar un cambio tecnológico que ha trastocado todo deseo de previsibilidad. Hoy no estamos en un mundo de certezas y evidencias, sino de indicios; si no nos atrevemos a prever qué es lo que puede pasar dentro de seis meses en la economía, ¡cuánto menos podemos prever, a largo plazo, respecto a las organizaciones, tal como se hacía en el Estatuto de 1943!

¿Qué quiero decir con esto? El sector público está compuesto de múltiples organizaciones que tienen fines distintos y producen bienes públicos también diferentes. Por ejemplo, no produce el mismo bien público una Cancillería que un instituto de extensión agropecuaria.

El hecho de que no produzcan lo mismo también hace que se creen distintos procedimientos, rutinas, metodologías y culturas en las diversas organizaciones públicas, lo que lleva, a su vez, a que sea necesario que el factor humano –que es clave en cualquier organización– se adecue a los fines y objetivos de cada organización. Tenemos que brindar la mayor autonomía a las diferentes organizaciones públicas para que puedan estipular cómo se deben administrar sus recursos humanos.

En el tema organizacional hay tres o cuatro factores claves: los recursos financieros –obviamente–, los recursos humanos, los recursos materiales y el factor organizativo. De ellos podemos decir, reitero, que los recursos humanos son el factor fundamental, porque sin ellos no se movilizan los otros.

Entonces, si nosotros hablamos de recursos humanos, de incentivos y de adecuar estos a los objetivos de cada organización pública, un Estatuto tan extenso y que prevea tantas situaciones se convierte en un instrumento rígido como de alguna manera lo fue el anterior. Entiendo que en un Estado moderno debemos procurar insertar un Estatuto dentro de la política de recursos humanos que aquel tenga. Se nos ha dicho que no es a través de un Estatuto que vamos a reformar el Estado; nadie pretende eso, pero sí que se creen los canales precisos para que a futuro –cuando transformemos el Estado–, podamos potenciar los recursos humanos.

En este Estatuto se nos habla de profesionalización, pero al analizar los 103 artículos que contiene, vemos que no hay uno solo que hable de capacitación, de formación de recursos humanos y de apuntalamiento por parte del Estado en la formación de sus recursos humanos. A su vez, la sociedad tampoco tiene un ámbito donde formar un Gerente público –la Universidad no cuenta con ese espacio–, y lo más cercano son unos pocos cursos que se dictan en la Oficina Nacional del Servicio Civil, que además no son abarcativos, no le llegan a todo el mundo y que de alguna manera deberían ser replanteados. Si queremos potenciar los recursos humanos –que son un factor clave– no será a través de un Estatuto creando escalafones, sino a través de una intensa tarea de capacitación, de formación de esos recursos, que posibilite además su perfeccionamiento.

En ese sentido, estamos pensando un Servicio Civil mucho más amplio, con mayor cobertura y mayores competencias: por ejemplo, un Departamento de Recursos Humanos en cada Inciso o en cada Unidad Ejecutora que lo requiera. La Oficina Nacional del Servicio Civil de alguna manera sería la que brindaría las normas técnicas y, dentro del Departamento de Recursos Humanos, cada jerarca de esa organización determinaría cuál es la combinación y la capacitación adecuada para sus recursos humanos.

Por lo tanto, nos parece que el enfoque o la visión de un solo Estatuto, pretendiendo que el mismo resuelva los viejos temas que el Estado uruguayo no ha podido resolver, lo que hace, más que facilitar, es dificultar. Debemos tener una visión hacia el futuro, hacia un Estado que debe, sí o sí, transformarse. Todos estamos de acuerdo con ello.

Ahora bien, ¿cuál es la conveniencia de poner escalafones en un Estatuto? Sinceramente, no la veo. Si bien el señor Senador Michelini decía, con propiedad, que nada impide que los escalafones estén en el Estatuto, tampoco el Derecho Público lo habilita.

Hay otro factor a tener en cuenta y es que el Estatuto del Funcionario Público tiene fuerza de institución en la Hacienda Pública uruguaya. ¿Por qué? Hay una corriente dentro de la Economía, la Economía Institucional, que dice que las instituciones son las reglas de juego que facilitan o entorpecen el accionar colectivo. En ese sentido, el Estatuto del Funcionario Público ha sido una institución en el doble sentido: ha facilitado muchas relaciones pero también ha entorpecido muchos aspectos de la gestión.

En ese sentido, respecto del Estatuto del Funcionario Público, si bien desde el punto de vista legal tiene el mismo rango que un Presupuesto, nada ha impedido que la sociedad uruguaya, el colectivo uruguayo, lo haya tomado como una especie de valor mítico, simbólico: lo que no se establece en el Estatuto no se puede hacer; de lo contrario, hay que incluirlo en él. A nuestro entender, esa no es la función de un Estatuto, sino –como bien sabemos todos– la de establecer derechos, obligaciones y deberes de los funcionarios públicos. Hasta allí está bien. Muchas de las disposiciones de este proyecto de ley lo contemplan y estamos de acuerdo en aprobarlas.

Sin embargo, evidentemente un Estatuto no puede comprender escalafones, porque rompe la armonía o el equilibrio de la Constitución en cuanto a la Hacienda Pública uruguaya, que en el artículo 214 prevé la exposición de programas y subprogramas por escalafones. Eso no es arbitrario, sino que forma parte de una racionalización y de un ordenamiento de las propias técnicas presupuestarias. Si a futuro cada Director de una Unidad Ejecutora va a tener que planificar su acción presupuestal para el próximo año, tratando de no entrar en disputas con un Estatuto, nos encontraremos con que tendrá buena parte de sus decisiones atadas.

Es evidente que el tema escalafonario debe estar incluido en el Presupuesto porque este refleja las circunstancias cambiantes, todo lo que sucede en un año y las incertidumbres que se dan a lo largo y a lo ancho del desarrollo económico del país. Por lo tanto, quitar los escalafones del Presupuesto indudablemente es atentar contra el equilibrio de la Hacienda Pública uruguaya y contra las facultades que tienen los ejecutores de la política de tomar decisiones relativamente autónomas para establecer qué es lo que quieren a partir de ello.

El otro tema que queremos abordar es el siguiente. No tenemos una política de recursos humanos porque no sabemos muy bien qué queremos hacer con los mismos. Si con los recursos humanos queremos seguir perpetuando este Estado, de repente este Estatuto sirve, pero todos estamos de acuerdo con que nadie quiere perpetuar este Estado. Entonces, deberíamos estar pensando en términos de cuál es el tipo de capacitación y formación que queremos dar a nuestros recursos humanos. Evidentemente,

la formación que deberíamos brindarles debería ser hacia una gestión por resultados, sobre lo que todos estamos de acuerdo. ¿Qué implica esto? Muchas cosas; entre ellas, saber programar. Cuando recibimos los presupuestos por programa –seudopresupuestos por programa, porque a lo único que se atienen es a la forma de estos, puesto que el contenido, la medición, los objetivos, las metas, la cuantificación es muy floja y muy débil–, jamás sabremos qué pasó con el Programa Operativo Anual, qué despliega, qué es lo que se hace, cómo se hace, cómo se llevó a cabo, con qué recursos, en qué plazos se cumplieron o no se cumplieron, cuáles fueron las restricciones, cómo a partir de ellas podemos planificar para el próximo año, cómo esas restricciones nos enseñan y qué es lo nuevo que tenemos que hacer.

Un Programa Operativo Anual nos da las bases para saber la innovación del próximo año, y hasta donde veo no hay ningún Programa Operativo Anual que sustente la presentación de los programas presupuestales.

Creo que tenemos que reflexionar acerca de la posibilidad de contemplar, en primer lugar, un gran enfoque hacia la formación de recursos humanos. Estamos exigiendo determinadas cosas a los recursos humanos pero no les estamos dando los elementos. Por ejemplo, aquí no se establece nada en cuanto a que la formación es un derecho del funcionario público. Es un tremendo derecho que no estamos utilizando. Le pedimos al funcionario público que vaya y compita. Nos parece bien, pero ¿qué elementos le damos? No le estamos dando nada. Se trata de nuestros funcionarios, de nuestros recursos más valiosos. Por lo tanto, debemos crear grandes redes de capacitación a nivel de cada organismo –ordenados y racionalizados por un gran Servicio Civil– y, dentro de la política de recursos humanos, contar con programas anuales de capacitación y de formación.

La temática a enseñar a los funcionarios públicos irá variando y no solo tendrá que ver con la programación global e institucional, sino también con la manera en que se hacen las compras y los suministros, es decir, cómo compra el Estado uruguayo.

Hace dos años tuvimos una modificación de la ley relativa a las compras. ¿Sabemos hoy en día qué pasó con eso? No tenemos casi información. El único conocimiento que tenemos es que el Tribunal de Cuentas hace muchas más observaciones ahora que antes –es algo indicativo y no quiere decir, en última instancia, que haya fracasado o no–, pero tampoco tenemos un informe al respecto. Hace dos años y en lo que refiere al Presupuesto, se nos pidió una ley de compras para agilitar y hacer más flexible el sistema. Muy bien. ¿Vendrá un informe acerca de cómo está funcionando la ley de compras? Tenemos que capacitar a los funcionarios en lo que tiene que ver con esa ley, pero también en otra gran cantidad de áreas. Por ejemplo, en el área de la administración financiera tenemos un sistema contable –o no lo tenemos– que nos hace estar por fuera de lo que ocurre con los demás países latinoamericanos; lo único que presentamos anualmente son estados presupuestales, pero no tenemos un estado contable. Quiere decir que el Estado, la Administración Central, que maneja US$ 12.000:000.000, no tiene contabilidad suficiente, aunque ese mismo Estado le está pidiendo al almacenero de la esquina que sí la tenga.

En la instancia del Presupuesto anterior se nos dijo que ese proceso iba a llevar cinco años y, justamente, se llevó a cabo alguna jornada en la que se sostuvo que, en realidad, el lapso sería de ocho años. Me pregunto: ¿qué sabemos de eso? ¿Tenemos una hoja de ruta? ¿Sabemos cuáles son las etapas que se van a cumplir para tener un sistema contable idóneo? Debemos ser cuidadosos cuando hablamos del gasto público, porque ya existen abundantes ejemplos que nos demuestran que medirlo por cantidad no sirve de mucho; si fuera así, todos los grandes recursos que se han brindado en estas dos últimas Administraciones a la salud y a la educación tendrían que haber rendido mucho más.

Entonces, el desafío del nuevo Estado es conocer la calidad del gasto público y cómo esta impacta a nivel de los resultados que se obtienen. Ahora bien; en realidad no estamos pensando en eso, porque no estamos pensando en cómo ayudar a los funcionarios para que se capaciten en estas técnicas de medición y de evaluación, que no son privilegio de grandes jerarquías, sino que deben ser de uso cotidiano y habitual de los propios funcionarios. Evidentemente, un funcionario va a estar motivado si se siente partícipe de una medición o de una evaluación. Pero ¿qué ocurre? Al funcionario se lo quiere evaluar solo a través del concurso y no se le dan las herramientas como para que pueda adecuarse a lo que se pide. Por esas razones, pienso que el gran tema en la agenda es el de la formación de recursos humanos.

Un Estatuto de este tipo es válido, evidentemente, pero dentro de un esquema mucho mayor, que comprenda estos aspectos.

Por mi parte, pretendería que fuéramos más modestos y aprobáramos aquellas disposiciones de este proyecto de ley de Estatuto que hacen al relacionamiento funcionarial y a las condiciones de trabajo, dejando para la instancia presupuestal –ya el señor Senador Michelini nos adelantó que, previendo esto, el Poder Ejecutivo ha dispuesto en la Rendición de Cuentas varias normas sobre los escalafones– los aspectos que mencioné. Entonces, aprovechemos la oportunidad y considerémoslos en esa ocasión, por-

que de la otra manera no solo estamos rompiendo la armonía de la Hacienda Pública presupuestaria sino que, además, recargamos de funciones a un Estatuto que tiene que cumplir con determinados objetivos y no puede lograrlos todos.

A su vez, pienso que con esta iniciativa estamos dando señales equivocadas acerca de qué tipo de Estado queremos, qué clase de flexibilidad y qué visión y estrategia a futuro tenemos planteadas. Por ejemplo, ayer el señor Senador Rubio nos decía que la gran incorporación en cuanto a los escalafones en esta iniciativa estaba referida a la diferenciación entre cargos, ocupaciones, actividades estratégicas, funciones y demás. Estamos de acuerdo con eso, pero también nos preguntamos dónde está la descripción de cargos –nunca se hizo una–, dónde está la descripción de las ocupaciones, dónde están las actividades estratégicas si ni siquiera programamos estratégicamente.

En lo personal, creo que está bien que nos ocupemos de estos temas y apuntemos en esa dirección, pero también es necesario darle sustancia a la propuesta, porque de lo contrario estaremos corriendo el riesgo de limitarnos a dar nombre a las cosas sin un contenido, con lo que, seguramente, sufriremos varias frustraciones. Lo peor que nos puede pasar es caer en la irrelevancia de las disposiciones que vamos a votar. No hay nada peor que el hecho de que se vote un gran marco institucional y después no se cumpla, porque eso genera frustración en la gente y, sin duda, nos lleva a cerrar el camino a futuras transformaciones. Debemos tener muy en cuenta nuestro futuro en ese sentido; si votamos grandes armazones jurídicas y después no existe capacidad institucional para que puedan ser llevadas a cabo, vamos camino a la frustración y a la falta de nuevas propuestas de innovación.

Esto es lo que pensamos en cuanto al tema de los escalafones y del Estatuto.

El que llamamos cuarto tema tiene que ver con un esbozo de contar con un escalafón de alta dirección. ¡Bienvenido sea!, porque obviamente es necesario. Ahora bien, este esbozo, de alguna manera, surge de disposiciones por las cuales, en la práctica, los cargos más altos de la organización son atribuidos por funciones y no por cargos. Eso puede ser válido, pero no tenemos una definición de lo que se quiere lograr de esas funciones. Tampoco tenemos responsabilidades, es decir que no sabemos qué es lo que van a hacer quienes sean nombrados para esas funciones.

En este sentido, en representación de nuestro partido el señor Senador Bordaberry había presentado una propuesta sobre cómo serían los cometidos, cuáles serían las funciones y cuáles las obligaciones informativas de los jerarcas. Pues bien, esa propuesta no se consideró; en algún momento se envió a la Comisión de Asuntos Laborales y Seguridad Social y, después, en la Comisión de Presupuesto se dijo que iba a ser tratada allí, pero no ocurrió así. Eso forma parte integral de lo que estamos diciendo, porque si vamos a hacer una carrera de alta dirección, tenemos que definir qué cometidos, qué funciones, qué atribuciones y qué derechos tiene un director. Y como ese director va a estar sometido a contratos de desempeño, también tenemos que generar los criterios para ver qué vamos a evaluar, para que ese funcionario, futuro director, tenga el respaldo de saber cuáles son las pautas en bases a las cuales va a ser evaluado.

Todo eso nos está faltando, y también nos está faltando todo lo relativo al gran tema de cómo se va a producir el acceso a esos cargos de alta dirección. Aquí se dice que un tribunal interno del Poder Ejecutivo va a dictaminar sobre cómo se elige a los funcionarios que estarán en la alta dirección. En Chile, durante la Presidencia de Ricardo Lagos se creó un Consejo de Alta Dirección, que es el que realmente recluta, selecciona y crea las condiciones para que, con la mayor transparencia, claridad y objetividad, sean seleccionados esos funcionarios de alta dirección. Chile en ese sentido es un ejemplo, porque ha recogido experiencia de otros lugares y, a su vez, esa influencia chilena que existe desde el año 2001 ha trascendido a otros países de América Latina, por lo que podemos decir que no estamos pidiendo nada que no pertenezca a nuestra propia región.

Ahora bien; ese Consejo de Alta Dirección, en el caso chileno está presidido por el Director del Servicio Civil y por cuatro integrantes, uno de cada partido político. De esa forma, se trata de que exista la mayor transparencia posible y de que todos los partidos participen del reclutamiento de esos funcionarios.

SEÑOR AGAZZI.- ¿Me permite una interrupción, señor Senador?

SEÑOR UMANSKY.- Con mucho gusto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede interrumpir el señor Senador Agazzi.

SEÑOR AGAZZI.- Señor Presidente: estoy siguiendo con mucha atención la intervención del señor Senador Umansky, quien sin duda es una persona capacitada en estos temas. Al escuchar la idea que está desarrollando siento que hasta podría estar trabajando junto con él en la construcción de estos proyectos. Pedí una interrupción para aclarar una cuestión que, en realidad, es una información.

En primer lugar, el proyecto de ley de Estatuto del Funcionario Público del Poder Ejecutivo, en su artículo 4.º –en el que se establecen los principios

fundamentales y valores organizacionales–, contiene un ítem que refiere a la capacitación y formación. Concretamente, en ese numeral se expresa lo siguiente: “El Estado fomentará la capacitación y perfeccionamiento permanente de los funcionarios públicos, de acuerdo a las necesidades exigidas por los criterios de eficacia y eficiencia, para la obtención de una mejor gestión. Será considerada de fundamental importancia para el acceso a los cargos y/o funciones”. Con esto quiero decir que el contenido del proyecto de ley de Estatuto del Funcionario coincide con la necesidad, no solo de la capacitación, sino también de la formación, que son cosas distintas.

Además, quiero agregar que está funcionando con mucha fuerza la Escuela Nacional de Administración Pública. El año pasado capacitó a 5.000 funcionarios, de los cuales el 70 % pertenecían a la Administración Central, y el 30 % restante a distintos organismos del Estado. Quizás fue una novedad que funcionarios de otros organismos púbicos solicitaran capacitación en las áreas en las que esos organismos querían desarrollarse, con lo cual se cumple con el principio de flexibilidad que el señor Senador estaba diciendo que se requiere, por las necesidades dinámicas en la formación de los funcionarios públicos. Pero además de la capacitación a esos 5.000 funcionarios, se está aplicando bien la formación a través de plataformas y la formación a distancia. En 2012, 1.200 funcionarios recibieron formación a distancia por parte de la Escuela Nacional de Administración Pública.

Mi pedido de interrupción al señor Senador Umansky pretende seguir el sentido de la exposición que él viene desarrollando y, a su vez, brindar información sobre cosas que hoy se están haciendo, que quizás no tengan la divulgación suficiente como para que todos estemos en conocimiento de ellas.

A propósito, quiero informar que la Escuela Nacional de Administración Pública firma convenios con la Universidad de la República y obtiene los docentes más capacitados en las áreas que necesita para formar a quienes van a participar en los cursos, y cuenta con una organización muy dinámica, que creo que es la que exigen los tiempos actuales.

Muchas gracias, señor Presidente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede continuar el señor Senador Umansky, a quien solo le restan dos minutos de la media hora de que dispone para su intervención.

SEÑOR MICHELINI.- Formulo moción para que se prorrogue el tiempo de que dispone el orador.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la moción formulada.

(Se vota:)

–21 en 22. **Afirmativa**.

Puede continuar el señor Senador Umansky.

SEÑOR UMANSKY.- Agradezco la intervención del señor Senador Agazzi y acepto la invitación de compartir soluciones para este tipo de temas.

Voy a contar un poco sobre la experiencia de la Oficina Nacional del Servicio Civil, porque la viví durante el primer período de Gobierno democrático –1985-1990–, en que ya existían esos cursos. Más aún, esos cursos se dictaban en convenio con la Escuela Nacional de Administración de Francia –la famosa ENA– que formó gran cantidad de Presidentes en Francia, como Mitterrand, Chirac y varios más. Es decir que durante el período 1985-1990 tuvimos la experiencia de capacitar a muchos funcionarios públicos. ¿Cuál fue el defecto? Que después de ser capacitados, al volver a su lugar de origen eran vistos como peligrosos y el resto de los compañeros –obviamente– trataba de excluirlos. A su vez, los cursos que habían realizado no eran validados en la estructura administrativa para ocupar un cargo o una función acorde. Ese era el gran defecto.

Coincido con el señor Senador Agazzi con respecto a la labor que está haciendo la Oficina Nacional del Servicio Civil, pero diría: “Vamos a dar un paso más”. Pienso que para capacitaciones específicas, cada Inciso y cada unidad ejecutora debería tener su centro de formación, porque no se trata solo del dictado de clases, sino que habría que hacer talleres de trabajo, entrenamiento en la función, motivación de grupo, es decir, todo lo que hoy en día se maneja, que son una serie de técnicas que exigen autonomía, descentralización y, obviamente, normatización por parte de una gran Oficina Nacional del Servicio Civil. Estamos teniendo algunas potencialidades, pero aún falta. Por ejemplo, el señor Senador Agazzi dice que el proyecto de ley habla de fomentar, con lo cual todos estamos de acuerdo; el fomento en nuestro Derecho escrito es maravilloso, podemos elaborar muchas leyes que hablen de fomentar, pero el tema es ejecutar, ponernos de acuerdo para generar una Oficina Nacional del Servicio Civil que haga cumplir esto, y un Consejo de Alta Dirección integrado por todos los partidos que asegure la transparencia en el reclutamiento, en la selección y en la evaluación de los funcionarios de la alta dirección que se está proponiendo. En esta propuesta hay mucha discrecionalidad y, más aún, mucha exageración.

Si observamos una organización, podemos ver que tiene tres niveles jerárquicos: el superior –que es el estratégico–, el medio –que es el de políticas a instrumentar–, y el operativo. En nuestra Administración

Pública, el nivel estratégico de cada institución está asegurado por el sistema político; es buena cosa y me parece correcto que responda al sistema político. Acá se quiere avanzar, pero se hace de una manera muy abrupta, porque el Director y el Subdirector de División, y los Directores y los Subdirectores de Departamento se sustraen de la carrera administrativa y se erigen, prácticamente, como cargos de confianza, por ser de función, aunque se dice que serán sometidos a concurso, sabiendo que estos son muy opacos. La experiencia así lo indica, no lo decimos nosotros, sino jerarcas de Gobierno de estas dos últimas Administraciones. Por mencionar algo –valga mi experiencia personal–, una vez terminado un concurso no hay alguien que explique cuáles fueron los criterios de evaluación, qué se ponderó, qué se dejó de lado, y por qué ganó una persona y no otra. Ese tipo de aclaraciones no existen.

Es por eso que solicitamos –en función de lo que se nos pidió ayer con respecto a hacer propuestas– la creación de un Consejo de Alta Dirección para la selección de los funcionarios que van a ocupar esas funciones y, obviamente, una mayor extensión del tema de la capacitación a nivel de todo el funcionariado. Así como entendemos que para la interrelación entre el sistema político y el técnico es necesario contar con personal de confianza –y el válido es el del nivel estratégico; o sea que los Directores de cada organismo deben ser nombrados, obviamente, como de confianza por el Gobierno–, y que llegar hasta el cargo de Director de División puede ser correcto, porque él es quien formula las políticas, consideramos que no es conveniente incorporar al Subdirector de División ni al Director y Subdirector de Departamento, con la cantidad de Departamentos que tiene la Administración. Creemos que eso es, absolutamente, un exceso.

Además, y dejando de lado el carácter de excesivo, consideramos que eso no contribuye en nada a hacer funcionar el aparato administrativo, porque el funcionario sabe que a lo largo de su carrera –de acuerdo con esta propuesta– podrá ascender seis grados, pero no podrá llegar a los niveles altos de la carrera administrativa. Entonces, ¿qué incentivo, qué motivación le estamos dando? Estamos diciendo que es necesaria la formación de recursos humanos; sin embargo, no generamos mayores motivaciones. Entiendo que si un Gobierno quiere asegurar la lealtad de sus funcionarios, es suficiente con que el nivel estratégico, que es el de la Dirección del organismo, y el nivel de formulación de políticas, que es el del Director de División, puedan ser nombrados por el Gobierno, pero no es necesario que todos los demás cargos se adjudiquen de la misma forma, porque lo demás es la ejecución de la política que ya fue formulada desde un cargo de confianza; todo lo demás es lo cotidiano de la acción y de los hechos que se procesan dentro de la Administración, y no tiene por qué ser motivo de lealtad política.

SEÑOR RUBIO.- ¿Me permite una interrupción, señor Senador?

SEÑOR UMANSKY.- Con mucho gusto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede interrumpir el señor Senador.

SEÑOR RUBIO.- Señor Presidente: creo que la idea es diferente.

En primer término, todo lo referente al trabajo de definición de perfiles de cargo se está haciendo en la reestructura. Así como en el período anterior se procedió con algunas de las reestructuras que se llevaron adelante, aquí se están definiendo perfiles, indicadores y cometidos. Se entiende que es bastante difícil –salvo criterios muy generales– establecer una definición de perfiles fuera de lo que es el mapa de la estructura de un organismo, ya que difieren mucho entre los distintos Ministerios y organismos.

En segundo término, me parece que aquí se hace una interpretación diferente porque, en realidad, el artículo 67 refiere al "procedimiento para la asignación de funciones". No se trata de ocupaciones –hago esta aclaración porque en cierto momento de la discusión se hizo referencia a esto– porque estas son distintos tipos de actividades que pueden realizar los que ocupan determinados cargos, como, por ejemplo, un médico que ejerce una función, con una ocupación en un determinado lugar, y es asignado a otro para desempeñar otra ocupación dentro de la medicina, con la finalidad de llenar un vacío. Las funciones se refieren exclusivamente a la estructura de Dirección, pero de acuerdo con el artículo 67, para asignar las funciones hay que seguir el mismo procedimiento que para ascender dentro de la carrera, lo cual está establecido en el artículo 56. Se hace un llamado a concurso. Algunos funcionarios de la Aduana nos han planteado el tema y nosotros les hemos respondido que vamos a conversar con el Director de ese organismo. Si bien este es el inicio, luego habrá que hacer un llamado a concurso para asignar las funciones de Dirección. Además, debe hacerse un concurso para el ascenso dentro de la carrera hasta el nivel previo a la conducción, por medio de un procedimiento que consiste en tres sobres; uno de ellos tiene que ver con un llamado entre los funcionarios del Inciso, otro dentro de la Administración pública y, por último, uno fuera de ella, en el caso de que los anteriores no dieran resultado. Eso se puede hacer en forma simultánea o sucesiva. Este procedimiento es el mismo que se aplica para las funciones y lo que varía es que quien ocupa una función se ata a un compromiso de gestión y, si

tiene éxito, se quedará en el cargo hasta seis años y luego ese plazo podrá ser renovado, no estableciéndose ningún límite para eso. En este esquema que se termina adoptando –que no es mío, porque yo había elaborado uno un poco diferente–, los funcionarios de carrera que tengan más capacidad e idoneidad se van a presentar a las convocatorias que se realicen para el llenado de las funciones y ahí se evaluará. Evidentemente, en este concurso tendrán que pesar los distintos aspectos que pesaban en el concurso anterior, por lo que la “carrera” no termina el día que se llega al punto previo a las funciones, sino que puede continuar desempeñándolas. Por mi experiencia, puedo afirmar que hay casos clavados donde los funcionarios de carrera son los que demostrarán mayor idoneidad para el cumplimiento de esas funciones en lo que tiene que ver con el compromiso con la gestión.

Muchas gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede continuar el señor Senador Umansky.

SEÑOR UMANSKY.- Señor Presidente: agradezco al señor Senador Rubio el esclarecimiento de la situación y desde ya me alegro por el esfuerzo que, si se hace de la forma en que lo ha planteado, creo que no habrá ningún inconveniente para realizar el escrutinio público de los cargos de Alta Dirección y aprobar un Consejo de Alta Dirección, en el cual haya un representante de cada partido político, lo que permitiría saber si ese escalafón de Alta Dirección está cumpliendo sus funciones de forma que constituya un nuevo aporte a la Administración Pública y sea visto en los términos en que la propia ley lo prevé. Este proyecto de ley habla de transparencia y eso implica que las grandes decisiones sean compartidas por todo el sistema político.

SEÑOR ABREU.- ¿Me permite una interrupción, señor Senador?

SEÑOR UMANSKY.- Con mucho gusto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede interrumpir el señor Senador.

SEÑOR ABREU.- Señor Presidente: he escuchado las explicaciones del señor Senador Rubio y la exposición del señor Senador Umansky y, si bien no voy a hacer historia, algo sabemos sobre este tema. Hace cuarenta años que existe la Oficina Nacional del Servicio Civil y a lo largo de ese período ha venido capacitando funcionarios. Esta Oficina se constituyó en el año 1966 por disposición de la Constitución de la República y me gustaría dar un argumento con respecto a este tema porque lo viví; incluso, durante la dictadura fui destituido por esto.

Quiero recordarles que cuando llegó la dictadura se pensó en hacer lo mismo que ahora. Aclaro que me voy a dirigir al señor Presidente y los que hagan algún gesto, que me pidan la interrupción que corresponda. En esa época se quiso romper la carrera administrativa y colocar a cantidad de gente de confianza que se entendía era idónea para hacer funcionar a la Administración Pública. ¿Por qué se hizo esto? No fue por razones políticas sino porque se creía que el enemigo de la Administración Pública era el funcionario burocrático, el “weberiano” y el que trancaba. Fue entonces que sufrimos a los Coroneles, Tenientes Coroneles, Mayores, amigos y todos lo demás; parecía que iban a transformar la eficiencia y eficacia de la Administración Pública simplemente por el hecho de poner la energía y la fuerza en una estructura que consideraban burocrática. Todos sabemos cuál fue el resultado de eso. En lo personal, fui destituido por un señor Coronel que me dijo si para tener determinada orientación no tenía en cuenta a las fuerzas vivas, a lo que le respondí que lo que sucedía era que no tenía en cuenta a los vivos que tenían la fuerza, con lo cual en veinticuatro horas me quedé sin el puesto de trabajo.

Digo esto porque recuerdo todo el esfuerzo que se hizo, con asesorías de las Naciones Unidas, el aporte de conocimientos y el famoso trabajo que se escribió sobre las empresas públicas, que tenía como objetivo la reforma de la Administración Pública por medio de la capacitación de los recursos humanos, la reestructura escalafonaria, la carrera administrativa y la racionalización administrativa. Pero, ¿qué pasa? Hay un concepto dentro de la Administración Pública que es un tema psicológico, negativo o positivo, que se llama resistencia al cambio y el peor de los estímulos que se puede dar a un funcionario que comienza con su carrera administrativa y aspira a terminarla, es decirle que no va a poder hacerlo porque, en determinado momento, estará topeado. Eso surge del decreto del Poder Ejecutivo relativo a la reestructura de la Dirección Nacional de Aduanas, por el que se crean funciones en las Áreas I, II y III, en ciertas Divisiones y en casi toda la Aduana; inclusive, entre otras cosas –aclaro que todavía no me han respondido si eso es cierto–, se dice que va a haber setenta funcionarios con un sueldo de US$ 5.000. Eso fue lo que nos dijo COFE, y quiero que el Gobierno me aclare si es cierto.

Reitero que este es el peor de los estímulos que se le puede dar a un funcionario que durante años trabaja en la Administración Pública, porque cuando esté por llegar a un alto cargo –aun cuando se le dé la oportunidad de competir– será cercenado, verá truncada su carrera administrativa y todo quedará en manos de la discrecionalidad del Poder Ejecutivo que, en función de la confianza técnica o política, podrá poner en el cargo a alguien que supere a quien ha hecho el esfuerzo en su carrera administrativa.

Puedo asegurarles que los funcionarios de la unidad ejecutora en la que se ponga al frente a esta persona tendrán muy pocos estímulos para cumplir sus funciones, ya que estarán sujetos a un jerarca que les impondrá determinados criterios, como sucedió otrora, creyendo que este será el agente de cambio para encarar la reforma de la Administración Pública de una manera distinta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Puede continuar el señor Senador Umansky.

SEÑOR UMANSKY.- Un poco como resumen de lo que hemos expuesto quiero decir, simple y llanamente, que el artículo 1.º del proyecto de ley es muy válido porque regula las relaciones de trabajo en un marco de profesionalización, transparencia, eficacia y eficiencia y ese debe ser el propósito de todos nosotros. De lo que hemos expuesto, considero que hay que fundamentar la profesionalización con ejecución, formando a la gente a través de planes, programas o experiencias comparadas. Pensemos en Brasil y el Instituto Getulio Vargas y su aporte a la Administración Pública, y aprendamos de otros países latinoamericanos.

Si estamos pidiendo transparencia, nada impide que se cree un Consejo de Alta Dirección Pública con integrantes de todos los partidos políticos que en el ámbito del servicio civil ayuden al reclutamiento y la selección de los altos funcionarios públicos. Si queremos lograr la eficacia vamos a tener que esforzarnos y mucho en las distintas instancias presupuestales para dar instrumentos al funcionariado a los efectos de saber cómo impactan las políticas públicas, porque seguimos un poco en el progreso escrito, ya que todos los años recibimos presupuestos autoevaluados. Los presupuestos autoevaluados por los propios organismos son un himno a la conformidad y este país debe tener una agencia de evaluación de desempeño por fuera de la parte ejecutiva, es decir, una agencia autónoma que haga una evaluación del desempeño, como, por ejemplo, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social de México, que tiene metodologías propias que pueden ser evaluadas en general desde el exterior. Menciono este aspecto porque he tenido experiencia en ello.

Es necesario crear mecanismos y metodologías suficientemente transparentes e independientes como para que todo el colectivo social sepa qué es lo que se está llevando a cabo. Reconozco que se están haciendo muy buenos esfuerzos, pero también queremos conocerlos, participar y, como representantes de la ciudadanía, poder decirle a la gente qué se está haciendo bien, qué se está haciendo más o menos y qué se está haciendo mal. La transparencia funciona a todos los niveles y ha producido un gran impacto en nosotros saber que en la Ley sobre el Derecho de Acceso a la Información Pública va a haber dos disposiciones que prácticamente impiden conocer la información. Vemos que se crean buenas legislaciones y a los seis meses, al año o a los dos años se elabora otra que la anula; eso nos desconcierta y nos genera incertidumbre. Estoy de acuerdo en que la incertidumbre es la marca de fábrica del mundo moderno, pero cuando nosotros mismos la generamos es una especie de autosuicidio. Queremos más transparencia, queremos más eficacia y queremos que se creen los organismos y se ejecuten las acciones y los métodos para que eso se cumpla.

Era cuanto quería expresar, muchas gracias.

8) SEÑOR MARCOS ABELENDA. HOMENAJE A SU MEMORIA

SEÑOR PRESIDENTE.- Dese cuenta de una moción de orden llegada la Mesa.

(Se da de la siguiente:)

SEÑOR SECRETARIO (Hugo Rodríguez Filippini).- “Montevideo, 24 de julio de 2013.

Señor Presidente de la
Cámara de Senadores
Danilo Astori

De mi mayor consideración:

Solicito presentar al Cuerpo que preside una moción de orden para que el mismo rinda homenaje al ex-Legislador Marcos Abelenda, al cumplirse 10 años de su fallecimiento, en el marco de una sesión ordinaria en fecha a coordinar.

Sin más, lo saludo atentamente.

Luis Rosadilla Pereira. Senador”.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la moción presentada.

(Se vota:)

–25 en 25. **Afirmativa**. UNANIMIDAD.

Así se procederá.

9) ESTATUTO DEL FUNCIONARIO PÚBLICO DEL PODER EJECUTIVO

SEÑOR ROSADILLA.- Pido la palabra para una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR ROSADILLA.- La Bancada del Frente Amplio solicita un cuarto intermedio de quince minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota:)

–20 en 25. **Afirmativa**.

El Senado pasa a cuarto intermedio por quince minutos.

(Es la hora 10 y 40 minutos).

(Vueltos a Sala).

–Habiendo número, continúa la sesión.

(Es la hora 10 y 59 minutos).

–Continúa la discusión general del proyecto de ley por el que se establece el Estatuto del Funcionario Público del Poder Ejecutivo.

No habiendo más oradores inscriptos para hacer uso de la palabra, se va a votar en general el proyecto de ley.

(Se vota:)

–16 en 23. **Afirmativa**.

En discusión particular.

Léase el artículo 1.º.

SEÑOR MICHELINI.- Pido la palabra para una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR MICHELINI.- Señor Presidente: como ha ocurrido en muchos otros casos, formulo moción en el sentido de que se suprima la lectura del articulado y se vote en bloque, desglosando los artículos que sean propuestos por los señores Senadores. En caso de que esa decisión sea adoptada por el Senado, solicito el desglose del artículo 15.

SEÑOR BORDABERRY.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR BORDABERRY.- Señor Presidente: hemos entregado a la Secretaría –creo que con eso es suficiente– la nómina de artículos cuyo desglose solicitamos porque no los votaremos, y dado que la lista es extensa, no haremos referencia a ellos.

Muchas gracias.

SEÑOR RUBIO.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR RUBIO.- Señor Presidente: según lo hemos adelantado, solicitamos el desglose de los artículos 18, 30 –porque su numeral 13) está vinculado al artículo 18– y 31, cuyo numeral 1) también se relaciona con el artículo 18.

SEÑOR GALLINAL.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR GALLINAL.- Señor Presidente: en ocasión de la exposición que realizamos los distintos integrantes de nuestra Bancada, dejamos claramente de manifiesto que a nuestro juicio, recogiendo la opinión del profesor Cajarville y del doctor Delpiazzo, la norma es flagrantemente inconstitucional. En consecuencia, adelantamos que no votaremos el articulado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Léase la lista de los artículos cuyo desglose ha sido solicitado por la Bancada de Senadores del Partido Colorado, a los que agregaremos el artículo 18, pedido por la del Frente Amplio, porque los artículos 30 y 31 están comprendidos en la nómina anteriormente presentada.

(Se leen:)

SEÑOR SECRETARIO (Hugo Rodríguez Filippini).- Los artículos desglosados son los siguientes: 4.º, 5.º, 6.º, 8.º, 9.º, 10, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 31, 55, 58, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 94, 95, 98, 99, 100 y 101.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar la moción formulada en el sentido de que se suprima la lectura del articulado y se vote en bloque, exceptuando los artículos que se acaban de mencionar.

(Se vota:)

–21 en 25. **Afirmativa**.

SEÑOR BORDABERRY.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR BORDABERRY.- Señor Presidente: pediríamos –siempre y cuando sea posible– que se haga un segundo desglose, quitando el artículo 18.

SEÑOR PRESIDENTE.- El artículo 18 está desglosado.

SEÑOR PASQUET.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR PASQUET.- Señor Presidente: hemos pedido que se desglosen los artículos a los que se acaba de dar lectura por Secretaría porque nos proponemos votarlos afirmativamente. O sea que en la primera votación, que tendrá por objeto los demás artículos, nos pronunciaremos en forma negativa, y en la segunda votación lo haremos afirmativamente. Sin embargo, pediremos que se desglose el artículo 18, que forma parte de ese segundo bloque –cuya inclusión resulta de un planteamiento del señor Senador Rubio–, porque lo votaremos negativamente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Está muy claro, señor Senador.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el conjunto de artículos que no han sido desglosados.

(Se vota:)

–16 en 23. **Afirmativa**.

SEÑOR MICHELINI.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR MICHELINI.- Señor Presidente: si el criterio del señor Senador Pasquet es que todos los artículos desglosados se voten afirmativamente, salvo el artículo 18, que lo votarán negativamente, como creo que en los artículos 15, 30 y 31 se debe introducir alguna modificación, proponemos separar como un segundo desglose los artículos 15, 18, 30 y 31 y votar el resto de las disposiciones también en bloque.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el conjunto de artículos desglosados, con excepción de los artículos 15, 18, 30 y 31.

(Se vota:)

–20 en 24. **Afirmativa**.

En consideración el artículo 15.

SEÑOR MICHELINI.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR MICHELINI.- Señor Presidente: si no me equivoco, el artículo 15 es el más extenso de todo el proyecto de ley; comprende casi tres páginas y tiene veintitrés incisos.

En el inciso decimotercero se dice: “Para la realización de exámenes genito-mamarios y prostáticos, las funcionarias”, etcétera. Obviamente, esto está mal, por lo que proponemos eliminar la expresión “y prostáticos”, y entonces la redacción diría: “Para la realización de exámenes genito-mamarios, las funcionarias”; luego, el texto continuaría como está.

Solicito, pues, que se vote el artículo completo eliminando la expresión “y prostáticos”.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 15 sin la expresión “y prostáticos”.

(Se vota:)

–20 en 24. **Afirmativa**.

En consideración el artículo 18.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota:)

–0 en 24. **Negativa**.

En consideración el artículo 30.

SEÑOR RUBIO.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR RUBIO.- Señor Presidente: propongo el desglose del numeral 13) del artículo 30 para poder votarlo negativamente, porque está directamente vinculado con el artículo 18. De esa forma, la Bancada de Gobierno votaría afirmativamente el artículo 30, salvo el numeral 13).

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 30, desglosando el numeral 13).

(Se vota:)

–20 en 23. **Afirmativa**.

SEÑOR PASQUET.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR PASQUET.- Señor Presidente: a nuestro juicio, ahora corresponde poner a votación el numeral 13) que fue separado de la disposición.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene razón, señor Senador.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el numeral 13) del artículo 30.

(Se vota:)

–4 en 23. **Negativa**.

En consideración el artículo 31.

SEÑOR RUBIO.- Pido la palabra.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR RUBIO.- Señor Presidente: solicitamos el desglose del numeral 1) porque, como lo expresa su texto –que dice: "1) Ejercer más de una actividad remunerada conforme con lo establecido por el artículo 18 de la presente ley," está directamente relacionado con el artículo 18. Ello nos permitiría votar afirmativamente el resto del artículo.

SEÑOR PRESIDENTE.- A efectos de que no suceda nuevamente lo mismo que en el caso anterior –el señor Senador Pasquet tenía razón–, si no se hace uso de la palabra se va a votar primero el artículo tal como vino de Comisión.

(Se vota:)

–0 en 23. **Negativa**.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 31 excluyendo su numeral 1).

(Se vota:)

–20 en 23. **Afirmativa**.

SEÑOR AGAZZI.- Pido la palabra para fundar el voto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR AGAZZI.- Señor Presidente: no hemos votado tres artículos –o parte de ellos– que están ligados conceptualmente –como señaló el miembro informante–, porque refieren a la prohibición de ocupar más de un empleo público rentado por una misma persona y al mismo tiempo. El motivo de no votarlos se sustenta en que este tema es muy complejo y en el interior del Estado existen muchas situaciones diferentes, por lo que corresponde analizarlo posteriormente, en profundidad y con cuidado, y no con la premura que lo haríamos si lo aprobáramos en esta norma, relativa a todo el Estatuto del funcionario público.

Estoy de acuerdo con que no haya más de un empleo público para una misma persona –creo que todos estamos de acuerdo porque, además, lo establece la Constitución–, pero insisto en que la cantidad de particularidades que tiene este tema en el interior del Estado amerita un estudio detallado y profundo.

De todas maneras, quiero dejar constancia de que coincido con el espíritu de esas disposiciones, pero creo que merecen ser tratadas con mayor cuidado.

Muchas gracias.

SEÑOR MICHELINI.- Pido la palabra para una cuestión de orden.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR MICHELINI.- Señor Presidente: consulto a la Mesa si tenemos que dar nuestra autorización para renumerar el articulado.

SEÑOR PRESIDENTE.- No, señor Senador.

SEÑOR MICHELINI.- De acuerdo, señor Presidente.

SEÑOR BORDABERRY.- Pido la palabra para fundar el voto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tiene la palabra el señor Senador.

SEÑOR BORDABERRY.- Señor Presidente: no hemos votado en general pero sí hemos aprobado una cantidad de artículos porque, como sucede con todo proyecto de ley, tiene disposiciones buenas, con las que podemos coincidir.

También nos parece necesario señalar que un proyecto de ley de este tipo debe incluir –no lo hace en este momento– obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades de los titulares de los cargos públicos y de particular confianza, para asegurar que su gestión se desarrolle en un marco de probidad, transparencia y eficiencia, así como completar una visión de toda la actividad pública.

Esos funcionarios ocupan posiciones de importancia y visibilidad por la naturaleza de sus cargos, por lo que deben ser los primeros en asegurar, con su conducta y criterios de administración, que el Estado está al servicio de los ciudadanos y de toda la sociedad.

La moderna Ciencia de la Administración exige previsión, fijación de objetivos, medios, planes de gestión y medición de resultados, en especial para quienes dirigen y ocupan esos cargos políticos y de confianza. Nos parece que esto no está incluido en este proyecto de ley y eso no es bueno. Hacemos votos para que en una futura ley se incluya.

SEÑOR PRESIDENTE.- Ha quedado aprobado el proyecto de ley de Estatuto del Funcionario Público del Poder Ejecutivo que, como tuvo modificaciones, vuelve a la Cámara de Representantes.

(Texto del proyecto de ley aprobado:)

«TÍTULO I

DE LOS FUNCIONARIOS PRESUPUESTADOS Y CONTRATADOS DEL PODER EJECUTIVO

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.º. (Objeto).- El presente Estatuto tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del Poder Ejecutivo con sus funcionarios públicos, en un marco de profesionalización, transparencia, eficacia y eficiencia.

ARTÍCULO 2.º. (Ámbito de aplicación).- El presente Estatuto se aplica a los funcionarios públicos del Poder Ejecutivo, con excepción de los funcionarios diplomáticos, consulares, militares, policiales y de los magistrados dependientes del Ministerio Público y Fiscal.

ARTÍCULO 3.º. (Definición).- A los efectos del presente Estatuto y de acuerdo con lo previsto por los artículos 60 y 61 de la Constitución de la República, es funcionario público todo individuo que, incorporado mediante un procedimiento legal, ejerce funciones públicas en un organismo del Poder Ejecutivo bajo una relación de subordinación y al servicio del interés general.

Es funcionario presupuestado del Poder Ejecutivo, quien haya sido incorporado en un cargo presupuestal para ejercer funciones, y aquel que habiendo sido seleccionado por concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes y contratado bajo el régimen del provisoriato haya superado el período de quince meses y obtenido una evaluación satisfactoria de su desempeño. El funcionario presupuestado tiene derecho a la carrera administrativa y a la inamovilidad, a excepción del funcionario político o de particular confianza, y demás excluidos por disposición legal, conforme al inciso segundo del artículo 60 de la Constitución de la República.

Es funcionario contratado del Poder Ejecutivo, todo aquel que desempeñe tareas en las condiciones establecidas en los artículos 90, 91 y 92 de la presente ley, y cuya contratación se realiza con cargo a partidas para jornales y contrataciones.

No se consideran comprendidos en el presente Estatuto, los regímenes regulados por los artículos 47, 51, 52, 54 y 58 de la Ley n.º 18.719, de 27 de diciembre de 2010.

ARTÍCULO 4.º. (Principios fundamentales y valores organizacionales).- El ejercicio de la función pública estará regido por un conjunto de principios fundamentales y valores organizacionales que constituyen la esencia del presente Estatuto, partiendo de la base de que los funcionarios están al servicio de la Nación y no de una fracción política, y que el funcionario existe para la función y no la función para el funcionario, debiendo servir con imparcialidad al interés general:

1) Mérito personal. La contratación, el ingreso y el ascenso de los funcionarios públicos, se basará en el mérito personal, demostrado mediante concursos, evaluación de desempeño u otros instrumentos de calificación.

2) Igualdad de acceso. El acceso a la función pública y a la carrera administrativa se realizará sin ningún tipo de discriminación basada en género, discapacidad, pertenencia a minorías, o de cualquier otra índole, sin perjuicio de los requerimientos necesarios para la función y de aquellas normas específicas de discriminación positiva.

3) Perfil del funcionario. La actitud y aptitud del funcionario público deben estar enfocadas a servir las necesidades de la comunidad.

4) Estabilidad en los cargos de carrera. El funcionario de carrera tendrá derecho a la estabilidad en el cargo siempre que su desempeño se ajuste a la eficiencia, a la eficacia y a los requerimientos éticos y disciplinarios del régimen de la función pública.

5) Adaptabilidad organizacional. Es la potestad de la Administración de adaptar las estructuras de cargos y funciones conforme a la normativa vigente y las condiciones de trabajo para atender las transformaciones tecnológicas y las necesidades de la ciudadanía.

6) Valores. El funcionario desempeñará sus funciones con transparencia, imparcialidad, buena fe, probidad, eficacia, eficiencia, responsabilidad, profesionalidad y ética en el ejercicio de la función pública.

7) Capacitación y formación. El Estado fomentará la capacitación y perfeccionamiento permanente de los funcionarios públicos, de acuerdo a las necesidades exigidas por los criterios de eficacia y eficiencia, para la obtención de una mejor gestión. Será considerada de fundamental importancia para el acceso a los cargos y/o funciones.

ARTÍCULO 5.º. (Requisitos formales para el ingreso a la función pública).- Para ingresar a la función pública se requiere:

1) Cédula de identidad.

2) Ser ciudadano natural o legal en las condiciones establecidas en la Constitución de la República.

3) Los ciudadanos que hayan cumplido 18 años de edad antes del último acto electoral obligatorio, deberán acreditar el voto respectivo.

4) Carné de salud vigente, básico, único y obligatorio.

5) Inexistencia de destitución previa de otro vínculo con el Estado.

6) Inexistencia de inhabilitación como consecuencia de sentencia penal ejecutoriada.

CAPÍTULO II

CONDICIONES DE TRABAJO, DERECHOS, DEBERES Y OBLIGACIONES, PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES

ARTÍCULO 6.º. (Jornada ordinaria de trabajo).- La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios públicos que ingresen a partir de la vigencia del presente Estatuto, será de ocho horas diarias efectivas de labor y cuarenta horas semanales, con un descanso intermedio de treinta minutos, período que integra la jornada y será remunerado como tal.

El Poder Ejecutivo podrá establecer regímenes horarios extraordinarios o especiales, atendiendo a razones de servicio debidamente fundadas, con informe previo y favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 7.º. (Descanso semanal).- El régimen de descanso semanal no deberá ser inferior a cuarenta y ocho horas consecutivas semanales, el que podrá ser modificado en los casos en que existan regímenes especiales que así lo ameriten.

ARTÍCULO 8.º. (Horas a compensar).- Cuando por razones de fuerza mayor debidamente justificadas por el jerarca del Inciso deban habilitarse extensiones de la jornada laboral legal, las horas suplementarias serán compensadas dobles, en horas o días libres, según corresponda.

En ningún caso se habilitarán horas a compensar por tareas extraordinarias dentro del horario correspondiente.

La compensación de las horas no podrá superar los diez días anuales ni el jerarca podrá exigir extensiones de la jornada laboral que superen tal tope y deberán gozarse dentro del año en que se hayan generado. El Poder Ejecutivo podrá habilitar regímenes extraordinarios y especiales, atendiendo a razones de servicio debidamente fundadas.

Los funcionarios que perciban compensaciones por concepto de permanencia a la orden u otras de similar naturaleza, no generarán horas a compensar.

ARTÍCULO 9.º. (Trabajo nocturno).- Se considera trabajo nocturno aquel que se realiza en el intervalo comprendido entre la hora 21 de un día y la hora 6 del día subsiguiente y durante un período no inferior a tres horas consecutivas, el que se abonará de acuerdo con la reglamentación vigente.

Quienes realicen trabajo nocturno deberán gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. Cuando se reconozcan problemas de salud ligados al hecho del trabajo nocturno, los funcionarios tendrán derecho a ser destinados a un puesto de trabajo diurno existente y para el que sean profesionalmente aptos.

ARTÍCULO 10. (Feriados).- Son feriados no laborables pagos el 1.º de enero, el 1.º de mayo, el 18 de julio, el 25 de agosto y el 25 de diciembre.

En los feriados no laborables pagos, en los feriados laborables y en Semana de Turismo, los jerarcas de cada Inciso podrán disponer el mantenimiento de guardias de personal a fin de atender tareas indispensables o que así lo requieran por la naturaleza del servicio.

Quienes presten funciones en Semana de Turismo o en los feriados laborables, tendrán derecho a incorporar a sus vacaciones anuales, el tiempo trabajado multiplicado por el factor 1,50 (uno con cincuenta), y para quienes lo hagan en los feriados no laborables pagos, el tiempo trabajado se multiplicará por el fac-

tor 2 (dos). En todos los casos se podrá adicionar al tope máximo previsto en el artículo 8º de la presente ley.

ARTÍCULO 11. (Tareas insalubres).- Son tareas insalubres aquellas que se realicen en condiciones o con materiales que sean perjudiciales para la salud, de acuerdo a lo que determine el Poder Ejecutivo. Quienes realicen estas tareas deberán gozar de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo.

La jornada ordinaria, cuando se realicen este tipo de actividades, se reducirá a seis horas diarias con la remuneración correspondiente a una jornada de ocho horas, no pudiéndose percibir, en su caso, ninguna compensación extraordinaria por el mismo concepto.

ARTÍCULO 12. (Reducción de jornada).- La jornada diaria laboral podrá reducirse hasta la mitad por dictamen médico en caso de enfermedades que así lo requieran hasta por un máximo de nueve meses; por lactancia hasta por un máximo de nueve meses; por adopción o legitimación adoptiva por seis meses desde la fecha de vencimiento de la licencia respectiva, todas debidamente certificadas.

ARTÍCULO 13. (Comisión de servicio).- Se entiende por comisión de servicio la situación del funcionario que desarrolla su actividad fuera de la dependencia habitual en que desempeña sus funciones.

Cuando la comisión de servicio supere una jornada semanal de trabajo del funcionario, se requerirá resolución expresa del jerarca de la unidad ejecutora respectiva.

La participación en cursos o pasantías de perfeccionamiento o la concurrencia a congresos o simposios que sean declarados previamente de interés para su Ministerio o para el organismo al que pertenece por el jerarca del Inciso o del servicio, serán consideradas comisiones de servicio. Las mismas no podrán exceder los seis meses y solo podrán otorgarse una vez durante el mismo período de gobierno en el caso de exceder el plazo de un mes. El jerarca solicitará a la unidad de gestión humana o a quien haga sus veces, un informe detallado del cumplimiento de tal extremo.

Ninguna comisión de servicio será considerada licencia, y no podrán convertirse en traslados de funcionarios de un organismo a otro en forma permanente.

ARTÍCULO 14. (Licencia anual reglamentaria).- Los funcionarios tendrán derecho a una licencia anual reglamentaria de veinte días hábiles por año, la que se usufructuará dentro del período correspondiente. Cuando los funcionarios tengan más de cinco años de servicio tendrán además derecho a un día complementario de licencia por cada cuatro años de antigüedad.

La licencia reglamentaria o su complemento por antigüedad, será remunerada y se suspenderá en caso de configurarse las circunstancias que den mérito a la concesión de licencia por enfermedad.

ARTÍCULO 15. (Licencias especiales).- Los funcionarios también tendrán derecho a las siguientes licencias:

Por enfermedad. Según lo determine el Servicio de Certificaciones Médicas correspondiente. Cuando la licencia por enfermedad supere los sesenta días en un período de doce meses o los noventa días en un período de veinticuatro meses, el jerarca, previo informe de su servicio médico o de la Administración de los Servicios de Salud del Estado, resolverá sobre la pertinencia de la realización de una Junta Médica, a fin de establecer la aptitud física o psíquica del funcionario para el desempeño de sus tareas habituales, siendo de aplicación la ley específica en la materia.

Por estudio. Hasta por un máximo de veinte días hábiles anuales, que podrán gozarse en forma fraccionada, por aquellos funcionarios que cursen estudios en institutos de enseñanza secundaria básica, educación media superior, educación técnico profesional superior, enseñanza universitaria, instituto normal y otros de análoga naturaleza pública o privada, habilitados por el Ministerio de Educación y Cultura o por la Administración Nacional de Educación Pública.

A los efectos de su usufructo, será necesario acreditar el examen rendido y haber aprobado por lo menos dos materias en el año civil anterior.

La referida licencia se reducirá a un máximo de diez días hábiles, cuando el funcionario solo haya aprobado dos materias en dos años civiles inmediatos precedentes a la fecha de la solicitud.

Estos requisitos no serán de aplicación en los casos en que el funcionario esté cursando el primer año de sus estudios o inicie una nueva carrera.

También tendrán derecho a esta licencia, los funcionarios profesionales que cursen estudios de grado, postgrado, maestría y doctorados, así como a los efectos de realizar tareas de carácter preceptivo para la finalización de sus programas de estudio, tales como presentación de tesis, monografías y carpetas finales.

Por maternidad. Toda funcionaria pública embarazada tendrá derecho mediante presentación de un certificado médico en el que se indique la fecha

presunta del parto, a una licencia por maternidad. La duración de esta licencia será de trece semanas. A esos efectos la funcionaria embarazada deberá cesar todo trabajo una semana antes del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta doce semanas después del mismo. La funcionaria embarazada, podrá adelantar el inicio de su licencia, hasta seis semanas antes de la fecha presunta del parto. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, la licencia tomada anteriormente será prolongada hasta la fecha del alumbramiento y la duración del descanso puerperal obligatorio no deberá ser reducida. En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá fijar un descanso prenatal suplementario. En caso de enfermedad que sea consecuencia del parto, la funcionaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal cuya duración será fijada por los servicios médicos respectivos.

En caso de nacimientos múltiples, pretérminos o con alguna discapacidad, la licencia por maternidad será de dieciocho semanas.

Por paternidad, de diez días hábiles.

Por adopción, de seis semanas continuas, que podrá ser aplicable a partir de que se haya hecho efectiva la entrega del menor. Cuando los dos padres adoptantes sean beneficiarios de esta licencia, solo uno podrá gozar de la misma, y al restante corresponderán diez días hábiles.

Por donación de sangre, órganos y tejidos. Por donación de sangre, el funcionario tendrá derecho a no concurrir a su trabajo el día de la donación.

En el caso de donación de órganos y tejidos, la cantidad de días será la que estimen necesaria los médicos del Instituto Nacional de Donación y Trasplante de Células, Tejidos y Órganos, para la recuperación total del donante.

Para la realización de exámenes genito-mamarios, las funcionarias tendrán derecho a un día de licencia a efectos de facilitar su concurrencia a realizarse exámenes de Papanicolaou o radiografía mamaria.

Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a un día de licencia a efectos de realizarse exámenes del antígeno prostático específico (PSA) o ecografía o examen urológico.

En todos los casos deberá presentarse el comprobante respectivo.

Por duelo de diez días corridos por fallecimiento de padres, hijos, cónyuges, hijos adoptivos, padres adoptantes y concubinos; de cuatro días en caso de hermanos, y de dos días para abuelos, nietos, padres, hijos o hermanos políticos, padrastros o hijastros, en todos los casos deberá justificarse oportunamente.

Por matrimonio o por unión libre reconocida judicialmente de quince días corridos a partir del acto de celebración o dictado de sentencia.

Por jubilación de hasta cinco días hábiles, a los efectos de realizar el trámite correspondiente.

Por violencia doméstica, en casos de inasistencia al servicio debido a situaciones de violencia doméstica debidamente acreditadas el jerarca respectivo dispondrá que no se hagan efectivos los descuentos correspondientes.

Por integración de Comisiones Receptoras de Votos organizadas por la Corte Electoral, en caso de ejercer sus funciones, tendrán asueto el día siguiente al de la elección y cinco días de licencia. Los funcionarios designados como suplentes que se presenten el día de la elección en el local asignado a la hora 7, tendrán derecho a dos días de licencia si no suplen a los titulares. La inasistencia a los cursos de capacitación hará perder el derecho al uso de la licencia establecida.

Sin goce de sueldo. El jerarca podrá conceder en forma justificada a los funcionarios de carrera, una licencia sin goce de sueldo de hasta un año. Cumplido el mismo no podrá solicitarse nuevamente hasta transcurridos cinco años del vencimiento de aquella.

El límite de un año no regirá para:

A) Los funcionarios cuyos cónyuges o concubinos –también funcionarios públicos– sean destinados a cumplir servicios en el exterior por un período superior a un año.

B) Los funcionarios que pasen a prestar servicios en organismos internacionales de los cuales la República forma parte, cuando ellos sean de interés de la Administración y por un plazo que no podrá exceder de los cinco años.

C) Los funcionarios con cargos docentes designados o electos para desempeñar cargos docentes de gobierno universitario. Los funcionarios que deban residir en el extranjero, por motivos de cumplimiento de cursos o realización de investigaciones sobre temas atinentes a su profesión o especialización y que sean de interés para la Administración, y que obtengan una licencia sin goce de sueldo de hasta un año, al vencimiento de la misma deberán retornar a cumplir tareas en la Administración por el plazo de hasta un año. El incumplimiento de dicho extremo se considerará omisión funcional.

El jerarca podrá conceder en casos específicos debidamente fundados, a los funcionarios contratados, una licencia sin goce de sueldo de hasta seis meses.

ARTÍCULO 16. (Acumulación de licencia).- Los jerarcas dispondrán lo conveniente para que los funcionarios de su dependencia se turnen al tomar la licencia, de modo que el servicio no sufra demoras ni perjuicios. Excepcionalmente podrá diferirse para el año inmediatamente siguiente al que corresponde el goce de la licencia al funcionario, cuando medien razones de servicio.

Se prohíbe la renuncia al goce de la licencia con el propósito de que estas sean compensadas por otros medios a favor del funcionario. Ninguna autoridad podrá disponer su pago, excepto en los casos especialmente previstos por la ley. Lo contrario se considerará falta administrativa muy grave.

Solo serán acumulables las licencias de dos años consecutivos. Asimismo, no se podrán acumular más de treinta días de licencia por integración de Comisiones Receptoras de Votos organizadas por la Corte Electoral o trabajo en Semana de Turismo, en el período de dos años civiles.

ARTÍCULO 17. (Pago de licencias).- En todos los casos de ruptura de la relación funcional se deberá abonar al funcionario cesante o a sus causahabientes, en su caso, sin perjuicio de los derechos del cónyuge supérstite, el equivalente en dinero por las licencias ordinarias o especiales por tareas extraordinarias que se hubieren generado y no gozado.

El monto a abonar no podrá exceder al equivalente a sesenta días corridos ni suspenderá la ejecutividad de los actos de cese.

ARTÍCULO 18. (Descuentos y retenciones sobre sueldos).- Los descuentos y las retenciones sobre los sueldos de los funcionarios se regirán por la normativa específica en la materia.

ARTÍCULO 19. (Sueldo anual complementario).- Los funcionarios percibirán un sueldo anual complementario consistente en la doceava parte del total de las retribuciones sujetas a montepío percibidas por cualquier concepto en los doce meses inmediatamente anteriores al 1.º de diciembre de cada año. Para dicho cálculo no se tendrá en cuenta el sueldo anual complementario definido en la presente ley, ni el hogar constituido ni la asignación familiar.

Se autoriza al Poder Ejecutivo a abonar el sueldo anual complementario en dos etapas: lo generado entre el 1.º de diciembre de un año y el 31 de mayo del año siguiente, se pagará dentro del mes de junio, y el complemento antes del 24 de diciembre de cada año.

En caso de que un funcionario público egrese de la Administración Pública, sea por cese, renuncia, jubilación, fallecimiento u otro motivo, el mismo o sus causa-habientes, tendrán derecho a percibir el sueldo anual complementario que no se hubiese percibido, en proporción al tiempo trabajado desde el 1.º de diciembre anterior a su egreso.

ARTÍCULO 20. (Hogar constituido).- Los funcionarios casados, o en concubinato reconocido judicialmente, o con familiares a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad inclusive, tendrán derecho a percibir una prima por hogar constituido.

La presente prima no podrá abonarse a más de un funcionario público que integre el mismo núcleo familiar.

El presente beneficio se ejercerá en las condiciones establecidas en la normativa específica de la materia.

ARTÍCULO 21. (Asignación familiar).- Los funcionarios públicos cuyas remuneraciones sean atendidas con rubros del Presupuesto General de Sueldos y Gastos o con cargo a leyes especiales, tendrán el beneficio de la asignación familiar, en las condiciones establecidas en la normativa específica de la materia.

ARTÍCULO 22. (Prima por antigüedad).- Los funcionarios tendrán derecho a percibir una prima por antigüedad cuyo monto y condiciones serán las establecidas en la normativa específica de la materia.

ARTÍCULO 23. (Prima por matrimonio o concubinato reconocido judicialmente).- Todo funcionario por el hecho de contraer matrimonio u obtener el reconocimiento judicial del concubinato, percibirá por única vez una compensación en las condiciones que establezca la Administración. El matrimonio o concubinato reconocido judicialmente entre funcionarios dará origen a la percepción de una sola prima.

ARTÍCULO 24. (Prima por nacimiento o adopción).- Todo funcionario en razón del nacimiento o de la adopción de un menor percibirá una compensación en las condiciones que establezca la Administración. Cuando ambos padres sean funcionarios, la prima se percibirá por uno solo de ellos.

ARTÍCULO 25. (Fondo Nacional de Salud).- Los funcionarios públicos tendrán derecho al régimen de prestación de asistencia médica, a través del Sistema Nacional Integrado de Salud, en las condiciones establecidas por las leyes y reglamentos correspondientes.

ARTÍCULO 26. (Seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional).- En caso de accidentes de trabajo o enfermedad profesional los funcionarios

estarán cubiertos conforme a lo dispuesto por la normativa vigente en la materia.

ARTÍCULO 27. (Jubilación).- El funcionario tendrá derecho a una jubilación, según la causal que la determine y conforme a la normativa que regula la materia.

ARTÍCULO 28. (Libertad sindical. Derechos colectivos).- Declárase, de conformidad con los artículos 57, 72 y 332 de la Constitución de la República, con los Convenios Internacionales del Trabajo n.os 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; 151, sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública, y 154, sobre la negociación colectiva; con los artículos 8.º a 13 de la Declaración Sociolaboral del MERCOSUR, y con la Ley n.º 18.508, de 26 de junio de 2009, que los funcionarios comprendidos en el presente Estatuto, tienen derecho a la libre asociación, a la sindicalización, a la negociación colectiva, a la huelga y a la protección de las libertades sindicales.

ARTÍCULO 29. (Enumeración de deberes y obligaciones).- Los funcionarios deben actuar con arreglo a los siguientes deberes y obligaciones:

1) Respetar y cumplir la Constitución de la República, las leyes y disposiciones reglamentarias.

2) Desarrollar sus funciones, atribuciones y deberes administrativos, con puntualidad, celeridad, economía, eficiencia y cortesía.

3) Dar cumplimiento a las determinaciones de sus superiores jerárquicos. Si el funcionario entendiere que lo que se le ordena es contrario al derecho o a las normas de ética, podrá pedir a su jerarca que se le reitere la orden por escrito.

4) Desarrollar las iniciativas que sean útiles para el mejoramiento del servicio.

5) Cumplir con la jornada laboral establecida, dedicando la totalidad del tiempo de la misma al desempeño de sus funciones, sin perjuicio del descanso intermedio establecido en el inciso primero del artículo 6.º de la presente ley.

6) Atender debidamente las actividades de formación, capacitación y efectuar las prácticas y las tareas que tales actividades conlleven, las que se procurará se realicen en el horario de trabajo.

7) Mantener reserva sobre asuntos e informaciones conocidos en razón de su función, aun después de haber cesado en la relación funcional.

8) Vigilar y salvaguardar los intereses, valores, bienes, equipos y materiales del Estado principalmente los que pertenezcan a su área de trabajo o estén bajo su responsabilidad.

9) Actuar imparcialmente en el desempeño de sus tareas dando trato y servicio por igual a quien la norma señale, sin discriminaciones político-partidarias, de género, religioso, étnico o de otro tipo, absteniéndose de intervenir en aquellos casos que puedan dar origen a interpretaciones de falta de imparcialidad.

10) Responder por el ejercicio de la autoridad que les haya sido otorgada y por la ejecución de las órdenes que imparta.

11) Declarar por escrito su domicilio real y comunicar en la misma forma todos los cambios posteriores del mismo, teniéndose al declarado como domicilio real a todos los efectos.

12) Denunciar ante el respectivo superior jerárquico y si la situación lo amerita ante cualquier superior, los hechos con apariencia ilícita y/o delictiva de los que tuvieren conocimiento en el ejercicio de su función.

ARTÍCULO 30. (Enumeración de prohibiciones e incompatibilidades).- Sin perjuicio de las prohibiciones e incompatibilidades específicas establecidas por otras leyes, los funcionarios públicos están sujetos a las siguientes prohibiciones e incompatibilidades:

1) Realizar en los lugares y horas de trabajo, toda actividad ajena a la función, salvo las correspondientes a la libertad sindical en las condiciones establecidas en la normativa vigente, reputándose ilícita la dirigida a fines de proselitismo de cualquier especie.

2) Constituir agrupaciones con fines proselitistas, utilizando el nombre de la repartición, o invocando el vínculo que la función determina.

3) Tramitar asuntos como gestores, agentes o corredores, y, en general, tomar en ellos cualquier intervención que no sea la correspondiente a los cometidos del cargo o función de la repartición en la que revista.

4) Intervenir en el ejercicio de sus funciones o con motivo de ellas, en la atención, tramitación o resolución de asuntos que impliquen un conflicto de intereses.

5) Hacer indicaciones a los interesados respecto de los profesionales universitarios, corredores o gestores, cuyos servicios puedan ser requeridos o contratados.

6) Solicitar o recibir cualquier obsequio, gratificación, comisión, recompensa, honorario o ventaja de terceros, para sí o para otros, por los actos específicos de su función, excepto atenciones de entidad razonable que se realicen por razones de amistad, relaciones personales o en oportunidad de las fiestas tradicionales en las condiciones que los usos y costumbres las admitan.

7) Disponer o utilizar información previamente establecida como confidencial y reservada con fines distintos a los de su función administrativa.

8) Utilizar, sin previa autorización, documentos, informes y otros datos, salvo que el ordenamiento jurídico permita su uso sin limitaciones.

9) Actuar bajo dependencia directa dentro de la misma repartición u oficina de aquellos funcionarios que se vinculen por lazos de parentesco dentro del segundo grado de consanguinidad y afinidad, matrimonio o unión concubinaria. Los traslados necesarios para dar cumplimiento a lo previsto en el inciso anterior, no podrán causar lesión de derecho alguno, ni afectar su remuneración.

CAPÍTULO III

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

ARTÍCULO 31. (Principios generales).- La evaluación del desempeño se rige por los principios de objetividad, imparcialidad, transparencia, no discriminación, equidad y ecuanimidad y se propenderá a la más amplia participación de los interesados en el procedimiento.

ARTÍCULO 32. (Definición).- La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta funcional así como el rendimiento de los funcionarios en su desempeño a los efectos de su consideración en cuanto a la carrera, los incentivos, la formación, la movilidad o permanencia en el ejercicio del cargo, de las tareas asignadas o funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el Título III de la presente ley.

El procedimiento a seguir en el sistema de evaluación del desempeño en la Administración Central deberá ser expresamente reglamentado de acuerdo a los principios que se establecen en el presente Estatuto.

La reglamentación deberá establecer los criterios de evaluación, factores y subfactores y coeficientes de ponderación, así como todo el procedimiento.

La evaluación de desempeño deberá estar alineada con la planificación estratégica del organismo y la calificación resultante deberá ser un insumo para los puntajes de méritos en los concursos de ascensos o para establecer la remuneración variable a la que refiere el último inciso del artículo 34 de la presente ley.

TÍTULO II

DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

CAPÍTULO I

INCORPORACIÓN A UN CARGO PRESUPUESTAL

ARTÍCULO 33. (Incorporación a un cargo presupuestal).- Quienes hayan sido contratados bajo el régimen del provisoriato, regulado en el Título III de la presente ley, transcurrido el plazo de quince meses, previo curso de inducción e información, y evaluación satisfactoria de su desempeño, serán incorporados a un cargo presupuestado del escalafón respectivo.

CAPÍTULO II

CONFORMACIÓN DE LA REMUNERACIÓN

ARTÍCULO 34. (Remuneración al puesto, incentivos y condiciones especiales de trabajo).- La remuneración del funcionario en relación al puesto de trabajo en el organismo, se integrará con un componente referido al cargo, un componente relativo a la ocupación o a la función de conducción, asociados a la responsabilidad y especialidad.

Asimismo podrá integrarse con un componente de carácter variable y coyuntural relativo a actividades calificadas, que considere uno o varios de los siguientes aspectos: el valor estratégico, la oferta de esa actividad en el mercado y la dedicación exclusiva.

Transitoriamente toda retribución del funcionario en relación al puesto de trabajo que exceda la comprendida en el inciso anterior será clasificada como “diferencia personal de retribución”, y se absorberá por ascensos o regularizaciones posteriores de su titular.

La retribución del funcionario podrá estar integrada además por los incentivos o complementos transitorios y variables que disponga la Administración como premio a su evaluación de desempeño, o por establecérsele circunstancialmente condiciones especiales de trabajo. Dichos incentivos o complementos transitorios deberán fijarse por periodos no superiores al año, y ratificarse o rectificarse al vencimiento del plazo, clasificándose en forma expresa y separada como “complementos o incentivos transitorios”.

ARTÍCULO 35. (Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional).- Créase en el ámbito de la Presi-

dencia de la República la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional.

Estará integrada por representantes de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, del Ministerio de Economía y Finanzas y de la Oficina Nacional del Servicio Civil, que la presidirá.

Dicha Comisión tendrá entre sus cometidos, el estudio y asesoramiento del sistema ocupacional y retributivo de los Incisos 02 al 15 del Presupuesto Nacional, el proceso de adecuación de las estructuras de cargos, dispuestas en la presente ley.

Las retribuciones relacionadas al componente ocupacional y funcional y las de carácter variable y coyuntural relativo a actividades calificadas, se definirán por el Poder Ejecutivo, previo informe de la Comisión de Análisis Retributivo y Ocupacional, y con tope en los recursos que habilite por Inciso y a esos efectos el Presupuesto Nacional, sin perjuicio de lo establecido por la Ley n.º 18.508, de 26 de junio de 2009.

El Poder Ejecutivo reglamentará el funcionamiento de la Comisión que se crea por el presente artículo, pudiendo establecer para su apoyo la creación de subcomisiones técnicas, con participación de representantes de los funcionarios.

CAPÍTULO III

SISTEMA ESCALAFONARIO

ARTÍCULO 36. (Sistema escalafonario).- Créase una estructura integrada por escalafones, subescalafones y cargos, que constituye el sistema escalafonario para los funcionarios comprendidos en el presente Título.

ARTÍCULO 37. (Aplicación).- El sistema será de aplicación a partir de la promulgación de la presente ley.

La reglamentación establecerá en forma general para los actuales escalafones A, B, C, D, E, F, J, R y S, de la Ley n.º 15.809, de 8 de abril de 1986, y modificativas y para los escalafones del Sistema Integrado de Retribuciones y Ocupaciones de la Ley n.º 18.172, de 31 de agosto de 2007, y sus respectivas modificativas y complementarias, la correspondencia de cargos con el nuevo sistema escalafonario, basándose, entre otros, en los principios de buena administración, objetividad, racionalidad y equidad.

Facúltase al Poder Ejecutivo a establecer un plan de implantación, dando cuenta en cada caso a la Asamblea General.

ARTÍCULO 38. (Definición de escalafón).- Se entiende por escalafón un grupo de cargos, definido por la homogeneidad de las actividades generales que comprende y por el tipo de formación adquirida que se requiere para su ejecución.

ARTÍCULO 39. (Integración).- El sistema escalafonario se integra por los siguientes escalafones: Servicios Auxiliares y Oficios, Administrativo, Técnico y Profesional.

ARTÍCULO 40. (Definición de subescalafón).- Se entiende por subescalafón, al conjunto de cargos que, perteneciendo a un mismo escalafón, han sido sub agrupados en atención a la exigencia del nivel de formación que se requiere para su ejercicio.

El escalafón de Servicios Auxiliares y Oficios comprenderá los siguientes subescalafones: Servicios Auxiliares y Calificado en Oficios.

El escalafón Administrativo será único.

El escalafón Técnico y Profesional comprende los siguientes subescalafones: Calificado en Técnicas Terciarias, Técnico Universitario, Profesional Universitario.

ARTÍCULO 41. (Escalafón de Servicios Auxiliares y Oficios).- El escalafón Servicios Auxiliares y Oficios comprende los cargos con formación para la realización de tareas en las que predominan la destreza y habilidad manual en la ejecución de los oficios universales o equivalentes, sus apoyos y tareas auxiliares a otras actividades que aseguren o brinden servicios de infraestructura y mantenimiento.

ARTÍCULO 42. (Escalafón Administrativo).- El escalafón Administrativo comprende los cargos con formación en normas, procedimientos, técnicas y prácticas administrativas, el manejo de equipos de oficina y sistemas informatizados a nivel de utilitarios y aplicaciones informáticas, y los conocimientos y habilidades para el trato, atención y orientación del público en la gestión de los trámites ante la Administración.

ARTÍCULO 43. (Escalafón Técnico y Profesional).- El escalafón Técnico y Profesional comprende los cargos con formación terciaria, tecnológica, técnica, profesional, científica, educativa y cultural.

ARTÍCULO 44. (Subescalafón Servicios Auxiliares).- El subescalafón Servicios Auxiliares comprende los cargos con formación práctica en la realización de tareas en las que predominan la destreza y habilidad manual para el trabajo. Sus tareas son de construcción y mantenimiento de infraestructura y la de realización de servicios auxiliares de apoyo a la gestión.

ARTÍCULO 45. (Subescalafón Calificado en Oficios).- El subescalafón Calificado en Oficios comprende los cargos con formación culminada en oficios universales o sus equivalentes, para la realización de tareas en las que predominan la destreza y habilidad manual para el trabajo.

ARTÍCULO 46. (Subescalafón Calificado en Técnicas Terciarias).- El subescalafón Calificado en Técnicas Terciarias comprende los cargos con formación terciaria en normas, procedimientos, técnicas y prácticas especializadas en la asistencia a la gestión, enseñanza e investigación técnica y/o profesional en todas las áreas del conocimiento humano.

ARTÍCULO 47. (Subescalafón Técnico Universitario).- El subescalafón Técnico Universitario comprende los cargos con formación universitaria en conceptos y métodos para la ejecución de actividades y la enseñanza e investigación técnica en todas las áreas del conocimiento humano.

ARTÍCULO 48. (Subescalafón Profesional Universitario).- El subescalafón Profesional Universitario comprende los cargos con formación universitaria en principios, doctrinas y métodos que permiten la ejecución de funciones y la enseñanza e investigación científico y profesional en todas las áreas del conocimiento humano.

ARTÍCULO 49. (Niveles).- Los cargos que integren cada subescalafón se ubicarán en uno de seis niveles de una escala ascendente aplicando una valoración que contemple entre otros, los siguientes criterios: grado de dificultad de la tarea, la responsabilidad exigida, los saberes medidos a través del conocimiento y la pericia y el grado de influencia en lo funcional o en lo técnico.

La reglamentación establecerá las denominaciones correspondientes a los niveles de los cargos pertenecientes a cada subescalafón.

ARTÍCULO 50. (Definición de cargo).- El cargo es una posición jurídica dentro del organismo, a la que le corresponde un conjunto de actividades asociadas a labores, tareas administrativas o técnicas, oficios o profesiones con determinado nivel de responsabilidad.

ARTÍCULO 51. (Titularidad de cargo).- Todo funcionario presupuestado es titular de un cargo y tiene derecho a desempeñar el mismo en las condiciones que establezca la Administración, de conformidad con la Constitución de la República y la ley.

ARTÍCULO 52. (Definición de ocupaciones).- Se entiende por ocupaciones a los efectos del presente Estatuto, el conjunto de tareas asignables a los cargos.

A un mismo cargo se le podrán asignar diferentes ocupaciones de similar nivel relacionadas con su especialidad.

La Administración asignará las ocupaciones a cada cargo respetando la correspondencia de nivel entre la ocupación y el cargo.

CAPÍTULO IV

EL ASCENSO

ARTÍCULO 53. (Ascenso).- El ascenso es la mejora en la situación funcional, resultante de la provisión de un cargo presupuestal mediante un concurso de méritos y antecedentes o de oposición y méritos.

ARTÍCULO 54. (Derecho al ascenso).- El derecho al ascenso es la posibilidad de postularse para la provisión de cargos presupuestales de cualquier escalafón y nivel, conforme con lo dispuesto por el artículo anterior.

ARTÍCULO 55. (Principio y procedimiento).- Los concursos de ascenso para proveer cargos vacantes valorarán los conocimientos, aptitudes y actitudes de los postulantes, necesarios para su ejercicio, su calificación o evaluación del desempeño anterior, la capacitación que posee en relación al cargo para el cual concursa y los antecedentes registrados en su foja funcional.

El ascenso se realizará a través de concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes.

En primer término se evaluarán todos los postulantes del Inciso que cumplan con los requisitos excluyentes del llamado, cualquiera sea el escalafón, subescalafón, cargo o nivel al que pertenezcan, y que hayan ejercido ininterrumpidamente durante dos años como mínimo el cargo del que sean titulares.

De no ser posible seleccionar, se procederá a evaluar a los funcionarios del Inciso que se postulen, cumplan con los requisitos expuestos y hayan ejercido ininterrumpidamente durante un año como mínimo el cargo del que sean titulares.

De no ser posible seleccionar entre los funcionarios del propio Inciso, se procederá, en las mismas condiciones, a evaluar a los funcionarios que se postulen del resto de los Incisos de la Administración Central.

De resultar desierto, únicamente podrá proveerse por un llamado público y abierto bajo el régimen del contrato de provisoriato.

Las convocatorias podrán realizarse a través de uno o más llamados.

CAPÍTULO V

SISTEMA DE ROTACIÓN

ARTÍCULO 56. (Cambio de ocupación).- El jerarca del Inciso podrá asignar al cargo diferentes ocupaciones, en atención a las necesidades de la Administración y a la planificación de los recursos humanos, sin perjuicio de la capacitación adicional que sea necesario impartir a su titular para posibilitarlo.

Las ocupaciones definidas para los cargos deberán respetar el nivel de los mismos y las labores, oficios, trabajos técnicos, administrativos o profesionales de su especialidad.

La asignación de una nueva ocupación a un cargo no requiere de la vacancia del mismo.

ARTÍCULO 57. (Traslados en el Inciso).- El jerarca del Inciso podrá disponer el traslado de funcionarios y sus respectivos cargos de una a otra unidad ejecutora para desarrollar iguales o diferentes tareas, en atención a sus necesidades de gestión y a la planificación de los recursos humanos.

Las tareas asignadas deberán respetar el nivel del cargo y las labores, oficios, trabajos técnicos, administrativos o profesionales de su especialidad.

ARTÍCULO 58. (Traslado entre Incisos).- El Poder Ejecutivo en atención a las necesidades de gestión y previo informe favorable de la Oficina Nacional del Servicio Civil, podrá disponer el traslado de funcionarios y sus respectivos cargos de un Inciso a otro para desarrollar iguales o diferentes tareas.

Las tareas asignadas deberán respetar el nivel del cargo y las labores, oficios, trabajos técnicos, administrativos o profesionales de su especialidad.

CAPÍTULO VI

FUNCIONES DE ADMINISTRACIÓN SUPERIOR

ARTÍCULO 59. (Administración superior).- Se entiende por administración superior, el conjunto de las funciones que se asignan para ejercer las actividades de supervisión, conducción y alta conducción de las jefaturas de un Departamento, División o Área respectivamente.

Comprende las funciones pertenecientes a la estructura organizacional vinculadas al desarrollo y aplicación de instrumentos de gestión, a la determinación de objetivos, a la planificación, programación, coordinación, gestión y dirección de actividades y al control y evaluación de resultados.

ARTÍCULO 60. (Línea de jerarquía).- Dentro de una unidad ejecutora y en la misma línea jerárquica, la cadena de mando administrativo la inicia el jerarca de la misma, le sigue el Gerente de Área, el que tiene jerarquía superior al Director de División, y este lo tendrá sobre el Jefe de Departamento.

ARTÍCULO 61. (Función de supervisión).- La función que ejerce la supervisión de un Departamento se denomina Jefe de Departamento y se valora en una de tres categorías (A, B, C) de una banda retributiva según el nivel de exigencia y responsabilidad que le determine la Administración.

ARTÍCULO 62. (Función de conducción).- La función que ejerce la conducción de una División se denomina Director de División y se valora en una de tres categorías (A, B, C) de una banda retributiva según el nivel de exigencia y responsabilidad que le determine la Administración.

ARTÍCULO 63. (Función de alta conducción).- La función que ejerce la alta conducción de un Área se denomina Gerente de Área y se valora en una de tres categorías (A, B, C) de una banda retributiva según el nivel de exigencia y responsabilidad que le determine la Administración.

ARTÍCULO 64. (Asignación de funciones de supervisión, conducción y alta conducción).- La asignación de las funciones de supervisión, conducción y alta conducción, debe realizarse por concurso de oposición, presentación de proyectos y méritos, en el que se evalúen las competencias requeridas para el gerenciamiento, los conocimientos y destrezas técnicas.

ARTÍCULO 65. (Suscripción de un compromiso de gestión).- El funcionario seleccionado deberá suscribir un compromiso de gestión aprobado por el jerarca, independientemente de su proyecto presentado, a desarrollar en el Departamento, División o Área, en atención a las pautas, políticas y estrategias definidas y alineado al Plan Estratégico del Inciso.

Las funciones de administración superior tendrán una vigencia de hasta seis años, pudiendo el funcionario volver a concursar por la que ejercía.

Vencido el plazo o evaluado negativamente durante el transcurso del mismo, el funcionario de carrera volverá a desempeñar tareas correspondientes a su cargo y nivel.

ARTÍCULO 66. (Procedimiento para la asignación de funciones).- En primer término se evaluarán los postulantes del Inciso que cumplan con los

requisitos excluyentes del llamado, cualquiera sea el escalafón, subescalafón y cargo al que pertenezcan, que hayan ejercido ininterrumpidamente como mínimo durante dos años el cargo del que es titular y que este sea igual o superior al tercer nivel de jerarquía del subescalafón de procedencia.

De no ser posible seleccionar, en segundo término se evaluarán los postulantes del Inciso que cumplan con los requisitos expuestos, hayan ejercido ininterrumpidamente como mínimo durante un año el cargo del que es titular y que este sea igual o superior al segundo nivel de jerarquía del subescalafón de procedencia.

De no ser posible seleccionar, en tercer término, se evaluará a los postulantes del Poder Ejecutivo que cumplan con los requisitos expuestos, hayan ejercido ininterrumpidamente como mínimo durante un año el cargo del que es titular y que este sea igual o superior al segundo nivel de jerarquía del subescalafón de procedencia.

Cumplido el procedimiento anterior y de resultar desierto, se realizará un llamado público y abierto, de oposición, presentación de proyectos y méritos, en el que se evalúen las competencias requeridas para el gerenciamiento, los conocimientos y destrezas técnicas. La persona seleccionada suscribirá un contrato de administración superior, definido en el Título III de la presente ley.

Las convocatorias podrán realizarse a través de uno o más llamados.

ARTÍCULO 67. (Régimen horario y exigencia de dedicación de la alta conducción).- El ejercicio de las funciones de alta conducción, exige un mínimo de cuarenta horas semanales efectivas de labor y dedicación exclusiva. Esta última solo quedará exceptuada por la docencia universitaria y la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, siempre que no se origine en una relación de dependencia.

CAPÍTULO VII

SUBROGACIÓN

ARTÍCULO 68. (Obligación de subrogar).- Todo funcionario tiene la obligación de sustituir al titular de un cargo o función superior en caso de ausencia temporaria o de acefalía de los mismos.

ARTÍCULO 69. El jerarca de la unidad ejecutora a la cual corresponda, dispondrá inmediatamente la sustitución seleccionando entre los funcionarios que cubran el perfil del puesto a subrogar. La subrogación deberá ser comunicada al jerarca del Inciso respectivo.

Ninguna subrogación podrá realizarse por un término superior a los dieciocho meses, dentro del cual deberá proveerse la titularidad de acuerdo a las reglas del ascenso. Quedan exceptuadas del plazo fijado aquellas situaciones en las cuales la ley prevea la ausencia por un plazo mayor y en consecuencia no pueda proveerse la titularidad.

Para los funcionarios que subroguen a aquellos que pasen a ocupar cargos políticos o de particular confianza o funciones de conducción, no regirá el plazo establecido en el inciso precedente.

La resolución a que hace referencia el inciso primero, establecerá el derecho del funcionario a percibir las diferencias de sueldo del puesto que pasa a ocupar y el del suyo propio. Las referidas diferencias se liquidarán desde el día en que el funcionario tome posesión del cargo o función.

CAPÍTULO VIII

RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

ARTÍCULO 70. (Potestad disciplinaria).- La potestad disciplinaria es irrenunciable. Constatada una irregularidad o ilícito en el servicio o que lo afecte directamente aun siendo extraños a él, se debe disponer la instrucción del procedimiento disciplinario que corresponda a la situación.

Constatada efectivamente, en el respectivo procedimiento disciplinario, la comisión de una falta y su responsable, se debe imponer la sanción correspondiente.

La violación de este deber configura falta muy grave.

ARTÍCULO 71. (Principios generales).- La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo a los siguientes principios:

- De proporcionalidad o adecuación. De acuerdo con el cual la sanción debe ser proporcional o adecuada en relación con la falta cometida.

- De culpabilidad. De acuerdo con el cual se considera falta disciplinaria los actos u omisiones intencionales o culposas, quedando excluida toda forma de responsabilidad objetiva.

- De presunción de inocencia. De acuerdo con el cual el funcionario sometido a un procedimiento disciplinario tiene derecho al respeto de su honra y al reconocimiento de su dignidad y se presumirá su inocencia mientras no se establezca su culpabilidad por resolución firme dictada con las garantías del debido proceso, sin perjuicio de la adopción de las medidas preventivas que correspondan.

- Del debido proceso. De acuerdo con el cual en todos los casos de imputación de una irregularidad, omisión o delito, se deberá dar al interesado la oportunidad de presentar descargos y articular su defensa, sobre los aspectos objetivos o subjetivos del caso, aduciendo circunstancias atenuantes de responsabilidad o causas de justificación u otras razones.

- "Non bis in idem". De acuerdo con el cual ningún funcionario podrá ser sometido a un procedimiento disciplinario más de una vez por un mismo y único hecho que haya producido, sin perjuicio de las responsabilidades penales o civiles que pudieren coexistir.

- De reserva. El procedimiento disciplinario será reservado, excepto para el sumariado y su abogado patrocinante. La violación a este principio será considerada falta grave.

ARTÍCULO 72. (Definición de falta).- La falta susceptible de sanción disciplinaria, es todo acto u omisión del funcionario, intencional o culposo, que viole los deberes funcionales. Considéranse deberes funcionales las obligaciones, prohibiciones e incompatibilidades del funcionario, establecidas por la regla de derecho.

ARTÍCULO 73. (Sanciones).- Sin perjuicio de otras que las normas legales establezcan, se podrá imponer por razón de faltas cometidas, las siguientes sanciones:

- Observación con anotación en el legajo personal del funcionario.

- Amonestación (apercibimiento) con anotación en el legajo personal del funcionario.

- Suspensión hasta por el término de seis meses. La suspensión hasta de tres meses será sin goce de sueldo, o con la mitad de sueldo según la gravedad del caso. La que exceda de este último término será siempre sin goce de sueldo.

Todo descuento por sanción se calculará sobre las partidas permanentes sujetas a montepío que integran el salario percibido por el funcionario en el momento de la infracción.

- Destitución.

ARTÍCULO 74. (Clasificación de las faltas en leves, graves y muy graves).- Las faltas, al momento de imputarse se deberán clasificar en leves, graves y muy graves, atendiendo a las siguientes circunstancias:

1) El deber funcional violentado.

2) En el grado en que haya vulnerado la normativa aplicable.

3) La gravedad de los daños causados.

4) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

La comprobación de las faltas leves ameritarán las sanciones de observación o amonestación con anotación en el legajo personal del funcionario, o suspensión hasta por diez días, no resultando necesaria la instrucción de un sumario administrativo.

Las faltas graves ameritarán la sanción de suspensión a partir de diez días, y hasta por el término de seis meses.

Las faltas muy graves ameritarán la destitución.

Las sanciones de suspensión mayor a diez días y la destitución solamente podrán imponerse previo sumario administrativo.

ARTÍCULO 75. (Procedimiento disciplinario abreviado para faltas leves).- Las sanciones de observación y amonestación con anotación en el legajo, podrán imponerse previa vista al funcionario, quien podrá presentar sus descargos.

En caso de faltas que puedan dar mérito a suspensiones de hasta diez días, el jerarca de la unidad ejecutora dispondrá una investigación de urgencia, la que deberá sustanciarse en un plazo de setenta y dos horas. Cumplida la misma se dará vista al funcionario.

ARTÍCULO 76. (Apreciación).- La responsabilidad disciplinaria será apreciada y sancionada independientemente de la responsabilidad civil o penal, sin perjuicio de lo dispuesto por el inciso final (delito) del artículo 82 de la presente ley.

La responsabilidad disciplinaria aumenta en función de la jerarquía del funcionario, el grado de afectación del servicio y la gravedad de los daños causados.

ARTÍCULO 77. (Reincidencia).- Se entiende por reincidencia, el acto de cometer una falta antes de transcurridos seis meses desde la resolución sancionatoria de una falta anterior. La reincidencia deberá ser considerada como agravante al momento de imponer la sanción correspondiente.

ARTÍCULO 78. (Clausura).- Los procedimientos se clausurarán si la Administración no se pronuncia sobre el fondo del asunto en el plazo de dos años, contados a partir de la resolución que dispuso la instrucción del sumario.

El cómputo del plazo referido se suspenderá:

A) Por un término máximo de sesenta días, durante la tramitación de la ampliación o revisión sumarial.

B) Por un plazo máximo de treinta días en cada caso, para recabar los dictámenes de la Fiscalía de Gobierno competente y de la Comisión Nacional del Servicio Civil cuando corresponda.

C) Por un plazo máximo de noventa días durante el cual la Cámara de Senadores tiene a su consideración el pedido de venia constitucional para la destitución.

Lo dispuesto en este artículo no será de aplicación en el caso de funcionarios sometidos a la Justicia Penal.

Las disposiciones contenidas en el presente artículo, comenzarán a regir a partir de la vigencia de este Estatuto.

ARTÍCULO 79. (Prescripción).- Las faltas administrativas prescriben:

A) Cuando además constituyen delito, en el término de prescripción de ese delito.

B) Cuando no constituyen delito, a los seis años.

El plazo de prescripción de la falta administrativa empieza a correr de la misma forma que el previsto para el de la prescripción de los delitos en el artículo 119 del Código Penal.

La prescripción establecida en este artículo se suspende por la resolución que disponga una investigación administrativa o la instrucción de un sumario por la falta administrativa en cuestión.

CAPÍTULO IX

RECURSOS ADMINISTRATIVOS

ARTÍCULO 80. (Recursos administrativos).- Contra los actos administrativos podrán interponerse los recursos previstos por la Constitución de la República y las normas jurídicas de rango inferior aplicables.

CAPÍTULO X

DESVINCULACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO

ARTÍCULO 81. (Desvinculación del funcionario público).- Serán causales de cese o extinción de la relación funcional la destitución, la renuncia, por jubilación, la edad, fallecimiento, inhabilitación y revocación de la designación.

ARTÍCULO 82. Destitución por ineptitud, omisión o delito.

- Ineptitud. Se entiende por ineptitud la carencia de idoneidad, la incapacidad personal o inhabilitación profesional.

Sin perjuicio de ello, se configurará ineptitud cuando el funcionario obtenga evaluaciones por desempeño insatisfactorias en dos periodos consecutivos, y rechace la recapacitación cuando no haya alcanzado el nivel satisfactorio para el ejercicio del cargo o desempeño de la función.

- Omisión. Se entiende por omisión, a los efectos de la destitución, el incumplimiento muy grave de las obligaciones funcionales.

Sin perjuicio de ello, se considerará omisión por parte del funcionario, el incumplimiento de las tareas en los servicios que sean declarados esenciales por la autoridad competente.

Asimismo, los funcionarios incurrirán en ineptitud u omisión, según corresponda, cuando acumulen diez inasistencias injustificadas en un año calendario; o cuando –a través de los mecanismos de control de asistencia– efectúen registros correspondientes a otra persona o resulten beneficiados por el registro realizado por otra, siempre que lo hubieran solicitado.

- Delito. Se entiende por delito toda conducta típica, antijurídica y culpable por la que el funcionario sea condenado penalmente. En todos los casos de sometimiento a la Justicia Penal de un funcionario o de condena ejecutoriada, el Poder Ejecutivo apreciará las circunstancias y situación del mismo, a efectos de solicitar o no la destitución.

ARTÍCULO 83. (Renuncia).- La renuncia puede ser expresa o tácita, el primer caso se configura cuando la solicitud del funcionario sea aceptada por el jerarca del Inciso o quien haga sus veces, el segundo caso se configura cumplidos tres días hábiles continuos en que el funcionario faltare a sus tareas sin aviso e intimado por medio fehaciente al reintegro bajo apercibimiento no se presente a trabajar al día laborable inmediatamente posterior a la intimación. La misma se realizará en el domicilio denunciado por el funcionario en su legajo.

ARTÍCULO 84. (Jubilación).- La jubilación puede ser común, por incapacidad total, por edad avanzada, y las causales se configurarán conforme a lo establecido por las normas específicas de la materia.

ARTÍCULO 85. (Edad).- Cuando el funcionario con derecho a jubilación alcance los setenta años de edad.

ARTÍCULO 86. (Fallecimiento).- Por el fallecimiento del funcionario.

ARTÍCULO 87. (Inhabilitación).- Como consecuencia de sentencia penal ejecutoriada que la determine.

ARTÍCULO 88. (Revocación de la designación).- Cuando tenga por motivo la comprobación de error en la designación del funcionario.

TÍTULO III

DE LOS FUNCIONARIOS CONTRATADOS

ARTÍCULO 89. (Régimen general).- El personal contratado por la Administración Central será la excepción al personal presupuestado y la solicitud de contratación deberá estar debidamente fundamentada por el Jerarca del Inciso que lo proponga y autorizada por la Oficina Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 90. (Personal en régimen de provisoriato).- Es el personal que en virtud de un contrato, formalizado por escrito, presta servicios de carácter personal, por el término de quince meses, en las condiciones establecidas por la normativa vigente.

El contrato de provisoriato, solo se podrá realizar cuando el Inciso respectivo tenga vacante de ingreso y no haya personal a redistribuir que pueda ocuparla.

Se consideran vacantes de ingreso las que se encuentren en el último nivel del escalafón correspondiente o aquellas que habiéndose procedido por el régimen del ascenso, no se hubieran podido proveer.

Las vacantes de ingreso del último nivel del escalafón no podrán ser provistas por el mecanismo del ascenso.

ARTÍCULO 91. (Personal de administración superior).- Es el personal seleccionado conforme con lo dispuesto por el inciso cuarto del artículo 66 de la presente ley, que en virtud de un contrato de administración superior, formalizado por escrito, presta servicios de carácter personal, en funciones de supervisión, de conducción o de alta conducción, por el plazo de hasta seis años.

ARTÍCULO 92. (Personal con contrato de trabajo).- Es el personal que en virtud de un contrato de trabajo, formalizado por escrito, desempeñe tareas transitorias, excepcionales, a término, o tareas permanentes específicas cuyo aumento de volumen transitorio no pueda ser afrontado por los funcionarios presupuestados, y cuya contratación se realiza con cargo a partidas para jornales y contrataciones, por el plazo de hasta dos años y prórrogas por idéntico plazo.

ARTÍCULO 93. (Reclutamiento y selección).- Se realizará a través del Sistema de Reclutamiento y Selección de Personal de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 94. (Mecanismos de selección).- La selección de postulantes se realizará en todos los casos por concurso de oposición y méritos o méritos y antecedentes. Las bases podrán prever en el caso que el número de aspirantes así lo ameriten, una instancia de sorteo en forma previa al inicio del procedimiento de selección a aplicar.

Solo en aquellos casos en que los requisitos necesarios para los puestos lo ameriten, se habilitará como único mecanismo la realización de un sorteo público. El jerarca deberá fundamentar la elección de esta opción y deberá contar con la aprobación de la Oficina Nacional del Servicio Civil.

ARTÍCULO 95. (Inducción).- El personal en régimen de provisoriato deberá recibir inducción en relación a los objetivos institucionales y la estructura administrativa de la entidad, la organización estatal uruguaya, los cometidos y funciones del Estado y respecto de los derechos y obligaciones, régimen disciplinario, régimen retributivo, carrera administrativa y ética pública del funcionario.

ARTÍCULO 96. (Tribunal de Evaluación del personal del provisoriato).- A los efectos de su evaluación se designará un Tribunal, el que se conformará con tres miembros titulares con sus respectivos suplentes: un miembro designado por el jerarca de la unidad ejecutora, o quien lo represente, quien lo presidirá; el supervisor directo del aspirante y un representante de la Oficina Nacional del Servicio Civil. En todos los Tribunales habrá un veedor que será propuesto por la Confederación de Funcionarios del Estado (COFE), quien una vez comunicada por el jerarca la convocatoria, tendrá un plazo perentorio de cinco días hábiles previos a la fecha de constitución del Tribunal, para informar mediante nota, el nombre y cédula de identidad del veedor y su suplente al Área de Gestión Humana del Inciso o a la unidad organizativa que haga sus veces. Si vencido dicho plazo COFE no realiza la propuesta del veedor, el Tribunal de Evaluación comenzará a actuar sin el mismo. Los veedores deberán ser funcionarios de reconocida idoneidad, pudiendo el mismo veedor participar en varios Tribunales. El veedor participará en el Tribunal, con voz pero sin voto. Los veedores serán convocados obligatoriamente a todas las reuniones del Tribunal, debiéndosele proveer de la misma información.

Dicho Tribunal deberá constituirse noventa días antes de finalizar el período del provisoriato y expedirse indefectiblemente en forma previa al vencimiento del plazo contractual.

ARTÍCULO 97. (Prohibición).- No se podrán celebrar contratos dentro de los doce meses anteriores a la finalización de cada período de gobierno. No obstante se podrán incorporar en un cargo presupuestado a los provisoriatos que en dicho período hayan superado la evaluación correspondiente.

ARTÍCULO 98. (Procedimiento disciplinario).- Constatada una falta se le dará vista al contratado para que efectúe sus descargos y previa evaluación de estos, de los antecedentes y de la perturbación ocasionada al servicio, el jerarca aplicará la sanción correspondiente, de conformidad con el debido proceso, sin que sea necesaria la instrucción de un sumario administrativo. La gravedad de las faltas así como la reiteración de las mismas podrá configurar la rescisión del contrato.

ARTÍCULO 99. (Rescisión).- Previo al vencimiento del plazo estipulado, la Administración podrá por razones de servicio debidamente fundadas poner fin a la relación contractual en cualquier momento, a excepción del régimen de provisoriato, con un preaviso de treinta días, sin que se genere derecho a reclamo de indemnización de especie alguna por parte del contratado.

En caso de presentación de renuncia por parte del contratado, la misma se hará efectiva una vez aceptada por la Administración.

ARTÍCULO 100. (Nulidad).- Las designaciones o contrataciones de funcionarios públicos amparados en el presente Estatuto y que se efectúen en contravención a sus disposiciones, serán absolutamente nulas.

TÍTULO IV

DESAPLICACIONES

ARTÍCULO 101. (Desaplicaciones).- A partir de la vigencia de la presente ley no serán de aplicación todas aquellas disposiciones generales o especiales que se opongan o que sean contrarias a lo dispuesto por esta.

Sin perjuicio de lo establecido en el inciso anterior y hasta que se implante en el Inciso respectivo el nuevo sistema de carrera previsto en el presente Estatuto, los funcionarios públicos de la Administración Central, continuarán rigiéndose por las normas vigentes del sistema actual de carrera.

TÍTULO V

DISPOSICIONES TRANSITORIAS Y ESPECIALES

ARTÍCULO 102. A los efectos del presente Estatuto se considerarán disposiciones transitorias y especiales las siguientes:

A) Facúltase al Poder Ejecutivo a contratar bajo el régimen del provisoriato establecido por el artículo 50 de la Ley n.º 18.719, de 27 de diciembre de 2010, en la redacción dada por el artículo 4.º de la Ley n.º 18.996, de 7 de noviembre de 2012, a quienes se encuentran contratados a la fecha de vigencia de la presente ley, al amparo del contrato temporal de derecho público, por aplicación de lo dispuesto en el inciso cuarto “in fine” del artículo 52, y artículo 55 de la Ley n.º 18.719, de 27 de diciembre de 2010, y de los artículos 6 y 105 de la Ley n.º 18.834, de 4 de noviembre de 2011. En todos estos casos el período del contrato será por un plazo de hasta seis meses, período en el que deberán ser evaluados satisfactoriamente por el tribunal correspondiente para su presupuestación. La presente disposición no será de aplicación para aquellos contratados originalmente por el artículo 22 del Decreto-Ley n.º 14.189, de 30 de abril de 1974. La creación de los cargos presupuestales necesarios deberán ser incluidos en la próxima Rendición de Cuentas.

B) Lo dispuesto por el Capítulo VI del Título II no será de aplicación para la Dirección General Impositiva, ni para la Dirección Nacional de Aduanas, que se regirán por las normas específicas o especiales vigentes, así como sus modificaciones y actualizaciones.

C) Para los funcionarios dependientes de la Dirección General de Casinos, no serán de aplicación los Títulos II y III.

D) Las funciones de administración superior generadas por aplicación de lo dispuesto por el artículo 56 de la Ley n.º 18.719, de 27 de diciembre de 2010, y por el artículo 7.º de la Ley n.º 18.834, de 4 de noviembre de 2011, deberán ser concursadas en un plazo máximo de tres años a contar desde la fecha de promulgación de la presente ley.

E) Los derechos adquiridos en relación al desarrollo alcanzado en la carrera administrativa por los funcionarios presupuestados del Poder Ejecutivo, que ya tengan esa calidad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, no se verán afectados por aplicación del presente Estatuto.

F) El contenido de lo dispuesto en los artículos que refieren a objeto, definición, principios funda-

mentales y valores organizacionales, requisitos formales para el ingreso a la función pública, descanso semanal, reducción de jornada, licencia anual reglamentaria, licencias especiales, acumulación de remuneraciones y excepciones, descuentos y retenciones sobre sueldos, sueldo anual complementario, hogar constituido, asignación familiar, prima por antigüedad, prima por matrimonio o concubinato reconocido judicialmente, prima por nacimiento o adopción, Fondo Nacional de Salud, seguro de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, jubilación, libertad sindical, derechos colectivos, enumeración de deberes y obligaciones, enumeración de prohibiciones e incompatibilidades, evaluación de desempeño, principios generales, definición de evaluación por desempeño, definición de cargo, titularidad del cargo, ascenso, derecho al ascenso, obligación de subrogar, potestad disciplinaria, principios generales, definición de falta, apreciación de la responsabilidad disciplinaria, recursos administrativos, desvinculación del funcionario público, en lo que correspondiere, será tenido en cuenta para su aplicación gradual a los funcionarios dependientes de los organismos comprendidos en los literales B) a E) del artículo 59 de la Constitución de la República, en un plazo máximo de veinticuatro meses, previo a dar cumplimiento con lo dispuesto por la Ley n.º 18.508, de 26 de junio de 2009».

10) LEVANTAMIENTO DE LA SESIÓN

SEÑOR PRESIDENTE.- No habiendo más asuntos, se levanta la sesión.

(Así se hace, a la hora 11 y 14 minutos, presidiendo el señor **Alberto Couriel** y estando presentes los señores Senadores **Abreu**, **Agazzi**, **Antognazza**, **Bordaberry**, **Chiruchi**, **Conde**, **Fernández**, **Gallinal**, **Gallo Imperiale**, **Guarino**, **Lorier**, **Martínez Huelmo**, **Michelini**, **Moreira** (**Constanza**), **Nin Novoa**, **Pasquet**, **Rondeau**, **Rosadilla**, **Rubio**, **Tajam**, **Umansky** y **Viera**).

ALBERTO COURIEL
Presidente en ejercicio

Hugo Rodríguez Filippini
Secretario

Gustavo Sánchez Piñeiro
Secretario

Walter Alex Cofone
Director General

Adriana Carissimi Canzani
Directora General del Cuerpo de Taquígrafos

Corrección y Control
División Diario de Sesiones del Senado

Armado e Impreso
División Imprenta del Senado